



# Διπλωματική Εργασία: Διακρίσεις στην Αγορά Εργασίας

---

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: ΑΘΗΝΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ

Φοιτητής: Θεόδωρος Δεληδημητρόπουλος

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ | 28ΗΣ ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 76-78, ΒΟΛΟΣ, ΤΚ 383 33

## **Περίληψη**

Η συγκεκριμένη εργασία επιχειρεί να εξετάσει με το ζήτημα των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο. Έπειτα από μια εκτενή βιβλιογραφική ανασκόπηση στο θέμα των εργασιακών διακρίσεων και το υπάρχον νομικό πλαίσιο, γίνεται αναφορά στους τρόπους υπολογισμού και στα αποτελέσματα των εμπειρικών μελετών που έχουν γίνει στο συγκεκριμένο ζήτημα. Στο εμπειρικό μέρος της παρούσας εργασίας, έγινε προσπάθεια να εξεταστεί η ύπαρξη μισθολογικό διαφοράς που υπάρχει μεταξύ ανδρών και γυναικών στον Ελληνικό εργασιακό χώρο και διερεύνηση του αν αυτό υπάρχει λόγω αδιευκρίνιστων λόγων που αποδίδεται σε φαινόμενα διακρίσεων. Για αυτόν τον σκοπό αντλήθηκαν πρωτογενή δεδομένα, και οι αναλύσεις μέσω της μεθόδου Oaxaca – Blinder, του δείγματος των 100 ατόμων, έδειξαν πως για το έτος 2019 δεν εντοπίζεται μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.

## **Abstract**

This essay attempts to address the issue of discrimination in the workplace. Following an extensive bibliographical review of employment discrimination and the existing legal framework, reference is made to the calculation methods and results of empirical studies in this area. In the experienced part of the present work, an attempt was made to examine the pay gap between men and women in the Greek labor market and to investigate whether there were grounds for discrimination that were not identified. For this purpose, primary data were extracted and analyzed using the Oaxaca - Blinder method of sampling 100 individuals showed that no gender pay gap was identified for 2019.

## **Περιεχόμενα**

Περίληψη.....	0
Abstract .....	2
Περιεχόμενα .....	3
Εισαγωγή.....	6
Σκοπός & Δομή.....	7
Κεφάλαιο Πρώτο: Θεωρητικό πλαίσιο των διακρίσεων στην αγορά εργασίας.....	8
Παρατηρήσιμες διαφορές μεταξύ των ομάδων στην αγορά εργασίας .....	8
Οι αιτίες των διαφορών στην αγορά εργασίας .....	10
Μοντέλα διακρίσεων.....	13
Κεφάλαιο Δεύτερο: Τα αποτελέσματα των εμπειρικών μελετών .....	21
Εμπειρική μέτρηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας .....	21
Κεφάλαιο Τρίτο: Ευρωπαϊκό Νομικό Πλαίσιο .....	37
Οι απαιτήσεις της ίσης μεταχείρισης βάσει του ευρωπαϊκού δικαίου.....	37
Κεφάλαιο Τέταρτο: Η Ελληνική περίπτωση.....	45
Κεφάλαιο Πέμπτο: Η στατιστική προσέγγιση μέτρησης των διακρίσεων .....	54
Κεφάλαιο Έκτο: Μεθοδολογία.....	58
Κεφάλαιο Έβδομο: Ανάλυση .....	59
Κεφάλαιο Όγδοο: Συμπεράσματα .....	74
Βιβλιογραφία.....	76



## Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1 – Απασχολούμενοι σε Εργασία Κατώτερη των Προσόντων τους(2014)...47

Πίνακας 2 - Ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών και ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ανά φύλο στην Ευρώπη (2016)**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 3 – Ποσοστό ανεργίας ανα φύλο ..... 51

Πίνακας 4 – Ποσοστό ανδρών - γυναικών κατά ηλικία ..... 60

Πίνακας 5 – Ποσοστό ανδρών - γυναικών κατά οικογενειακή κατάσταση...**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 6 – Ποσοστό ανδρών - γυναικών κατά μορφωτικό επίπεδο**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 7- Ποσοστό ανδρών - γυναικών κατά έτη προϋπηρεσίας**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Πίνακας 8 – Ποσοστό ανδρών - γυναικών κατά μισθό**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

## Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 - Ραβδόγραμμα Ηλικιών ... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Διάγραμμα 2 - Ραβδόγραμμα Οικογενειακής Κατάστασης **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Διάγραμμα 3 – Ραβδόγραμμα Μορφωτικού Επιπέδου **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Διάγραμμα 4 - Ραβδόγραμμα Ετών Προϋπηρεσίας **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Διάγραμμα 5 - Ραβδόγραμμα κατά Μισθό **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

## **Εισαγωγή**

Από οικονομική άποψη, οι διακρίσεις συμβαίνουν όταν εξίσου παραγωγικά μέλη δύο διαφορετικών ομάδων, που μπορούν να διαφοροποιηθούν με βάση κάποια παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά, αντιμετωπίζονται διαφορετικά. Με άλλα λόγια, οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας συνεπάγονται ότι η αγορά αποδίδει κάποια αξία σε ένα χαρακτηριστικό των εργαζομένων που δεν συσχετίζεται με την ατομική παραγωγικότητα τους εργαζόμενους Έτσι, μπορεί να υπάρξει διάκριση με βάση κάθε παρατηρήσιμο χαρακτηριστικό που κατέχει το άτομο που το διακρίνει και προσδίδει χαμηλότερη αξία στα παραγωγικά χαρακτηριστικά ενός εργαζομένου σε σχέση με άλλους, εξίσου παραγωγικούς εργάτες (Borjas & Van Ours, 2010; Coombs & King, 2005).

Η έρευνα σχετικά με τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας επικεντρώνεται συνήθως στην κατάσταση ορισμένων συγκεκριμένων δημογραφικών ομάδων. Ίσως τα πιο συχνά αναλυόμενα μεταξύ τους - τουλάχιστον σε διεθνές επίπεδο - είναι το μειονέκτημα των γυναικών εργαζομένων στην αγορά εργασίας (Borjas & Van Ours, 2010; Coombs & King, 2005). Οι φυλετικές ή εθνικές διακρίσεις μελετώνται από ένα μεγάλο εύρος σχετικών ερευνών σε ορισμένες χώρες και φυσικά οι μελέτες επικεντρώνονται στις εθνοτικές μειονότητες που υπάρχουν σε κάθε περιοχή: στην Ευρώπη, αυτές εστιάζονται κυρίως στην κατάσταση των Ρομά, ενώ στις Ηνωμένες Πολιτείες εκτιμούν την κατάσταση των Αфро-Αμερικανών, Ασιατών και Ισπανών εργαζομένων (Borjas & Van Ours, 2010; Coombs & King, 2005). Πολλές μελέτες εξετάζουν τα φαινόμενα διακρίσεων εις βάρος του συνεχώς αυξανόμενου αριθμού μεταναστών. Επίσης έχουν υπάρξει και αναλύσεις για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας για τις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Ορισμένες μελέτες έδειξαν ότι οι εργοδότες προτιμούν νεότερους εργαζόμενους από εξειδικευμένους υποψήφιους λόγω της υψηλότερης αναμενόμενης πιθανότητας προβλημάτων υγείας, του υψηλού φόρτου εργασίας και της χαμηλότερης δυνατότητας προσαρμογής στη χρήση νέας τεχνολογίας. Από την άλλη πλευρά, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι λαμβάνουν υψηλότερο μισθό συγκριτικά με την παραγωγικότητά τους, επομένως υπάρχει συχνά ένα θετικό μισθολογικό ασφάλιστρο που συνδέεται με τους ηλικιωμένους εργαζόμενους (Coombs & King, 2005; Deitch, et al., 2003).

## **Σκοπός & Δομή**

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να ερευνήσει το υπάρχον μισθολογικό κενό μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ελληνική κοινωνία.

Η δομή της παρούσας εργασίας πραγματεύεται αρχικά, στο πρώτο κεφάλαιο τις διακρίσεις στο εργασιακό πλαίσιο. Στο δεύτερο κεφάλαιο επιχειρείται περαιτέρω εμβάθυνση και συγκεκριμενοποίηση των διακρίσεων. Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στο ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο σχετικά με τις διακρίσεις. Εν συνεχεία, αναλύονται κάποια στατιστικά όσον αφορά την Ελλάδα. Έπειτα, αναλύεται το μοντέλο Oaxaca. Στο έκτο κεφάλαιο διευκρινίζεται η μεθοδολογία και επιχειρείται μια βαθύτερη ανάλυση των αποτελεσμάτων. Εν κατακλείδι, το τελευταίο κεφάλαιο καταλήγει σε συμπεράσματα βάσει των αποτελεσμάτων της μελέτης.

## **Κεφάλαιο Πρώτο: Θεωρητικό πλαίσιο των διακρίσεων στην αγορά εργασίας**

### **Παρατηρήσιμες διαφορές μεταξύ των ομάδων στην αγορά εργασίας**

Εκτός από το φύλο, τη φυλή και την ηλικία, μεγάλο μέρος των εμπειρικών μελετών εστιάζει σε άλλα φυσικά χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα, στην κατάσταση των ατόμων που έχουν χαμηλό ύψος, έχουν κάποια αναπηρία ή είναι υπέρβαροι, και τα αποτελέσματα συνήθως δείχνουν ότι τα άτομα αυτά βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας. Επίσης, υπάρχει και θετική διάκριση που βασίζεται στη φυσική ομορφιά. Ορισμένες μελέτες διαπίστωσαν ότι οι άνδρες που έχουν βαθύτερη φωνή ή που είναι ψηλοί είναι πιο επιτυχημένοι στην αγορά εργασίας και προάγονται σε ηγετικές θέσεις ευκολότερα από άλλους (Borjas & Van Ours, 2010; Deitch, et al., 2003).

Από τις μη φυσικές ιδιότητες, υπάρχουν διακρίσεις βασισμένες στη θρησκεία των εργαζομένων και στις πολιτικές απόψεις, ενώ στη Δυτική Ευρώπη και τις Ηνωμένες Πολιτείες έχει γίνει εκτενής εργασία για την αξιολόγηση της κατάστασης των ομοφυλόφιλων εργαζομένων. Η οικογενειακή κατάσταση ενός εργαζομένου μπορεί επίσης να είναι η βάση της διαφορετικής μεταχείρισης: ορισμένες μελέτες, για παράδειγμα, δείχνουν ότι οι έγγαμοι άνδρες (ή εκείνοι που μεγαλώνουν τα παιδιά) λαμβάνουν αυξήσεις μισθών πιο συχνά από τους ανύπανδρους άνδρες, ενώ άλλοι έχουν διαπιστώσει ότι οι παντρεμένες νεαρές γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να προσληφθούν σε ορισμένα επαγγέλματα, δεδομένου ότι οι εργοδότες περιμένουν σύντομα να αποκτήσουν παιδιά, περιμένοντας αυτές να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας για το διάστημα ανατροφής των παιδιών και αυτό συνεπάγεται πρόσθετο κόστος πρόσληψης και κατάρτισης για την επιχείρηση (Deitch et al., 2003).

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στις αναπτυγμένες χώρες γενικά το νομικό πλαίσιο εξασφαλίζει θεωρητικά ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες για όλους τους ανθρώπους στην αγορά εργασίας. Παρ' όλα αυτά, υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων εργατικού δυναμικού σε όλες τις χώρες, ενώ θεωρείται σημαντικός στόχος πολιτικής η μείωση των ανισοτήτων εργασίας. Για παράδειγμα, ένα από τα βασικά συμπεράσματα της έκθεσης του ΟΟΣΑ του 2008 για την αγορά εργασίας (ΟΟΣΑ, 2008) αναφέρει ότι οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας παραμένουν ένα από

τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ότι πρέπει να κάνουν περισσότερα για την εξάλειψή της. Σύμφωνα με την έκθεση, οι γυναίκες στις χώρες του ΟΟΣΑ κερδίζουν κατά 17% μικρότερους μισθούς από τους άνδρες και το 30% αυτής της μισθολογικής διαφοράς οφείλεται σε διακρίσεις στην αγορά εργασίας (Borjas & Van Ours, 2010; Deitch et al., 2003).

Είναι οι παρατηρούμενες διαφορές στα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας των μειονοτικών και των πλειοψηφικών ομάδων αληθινά συνέπεια της ύπαρξης διακρίσεων; Παρόλο που η έννοια της διάκρισης μπορεί να φαίνεται απλή, είναι πολύ δύσκολο να προσδιοριστεί στην πραγματικότητα, δεδομένου ότι οι παρατηρούμενες διαφορές στην κατάσταση της αγοράς εργασίας των διαφόρων ομάδων μπορεί να οφείλονται και σε πολλούς άλλους παράγοντες, όπως για παράδειγμα διαφορές στην ικανότητα ή την παραγωγικότητα. Η κοινή γνώμη διαμορφώνεται συχνά υπό την προϋπόθεση ότι οι διαφορές μισθών και απασχόλησης μεταξύ των ομάδων οφείλονται σε διακρίσεις (Borjas & Van Ours, 2010).

Σε όλες τις αγορές εργασίας, υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων που μπορούν να παρατηρηθούν με σαφήνεια και αυτές οι στατιστικές και οι τάσεις τους έχουν συγκεντρώσει το ενδιαφέρον των κοινωνικών επιστημόνων. Αυτά τα στατιστικά στοιχεία μπορούν να χωριστούν σε δύο κύριες ομάδες: μισθολογικές διαφορές και διαφορές στη σύνθεση των εργαζομένων (Feather & Boeckmann, 2007).

Σχεδόν κάθε χώρα έχει ορισμένες δημογραφικές ομάδες των οποίων οι μέσοι μισθοί είναι πολύ χαμηλότεροι από αυτούς άλλων ομάδων. Οι αναλύσεις συχνά συγκρίνουν τις μέσες αμοιβές των γυναικών εργαζομένων με το μέσο μισθό των εργαζομένων ανδρών εργαζομένων ή των διαφορετικών εθνοτικών μειονοτήτων στα άτομα της πλειοψηφίας για το πλήρες σύνολο των εργαζομένων που είναι παρόντες στην αγορά εργασίας. Αυτή η άμεση σύγκριση των μισθών συχνά δεν λαμβάνει υπόψη την αναλογία κάθε ομάδας στην αγορά εργασίας, το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, τον τομέα ενασχόλησής τους ή άλλα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την παραγωγικότητα των εργαζομένων, έτσι ώστε η διαφορά στους σχετικούς μισθούς των ομάδων δεν αποτελεί από μόνη της απόδειξη των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Παρά το γεγονός αυτό, οι σχετικοί μισθοί των διαφόρων ομάδων αποτελούν σημαντικούς δείκτες για την αξιολόγηση της κατάστασης της αγοράς εργασίας των ομάδων, για την ανάλυση των τάσεων με την πάροδο του χρόνου και για τις συγκρίσεις μεταξύ χωρών (Roscigno et al., 2007).

Οι διαφορές συνθέσεως (στη διαμόρφωση σύνθεσης του εργατικού δυναμικού) μπορούν να βρεθούν σε πολλά διαφορετικά επίπεδα στην αγορά. Υπάρχουν σαφείς διαφορές μεταξύ των ομάδων όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Στο πρώτο επίπεδο, τα μέλη διαφόρων δημογραφικών ομάδων είναι παρόντα στην αγορά εργασίας σε διαφορετικό βαθμό. Η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας δεν είναι η ίδια. Οι μειονοτικές ομάδες είναι συνήθως πιο πιθανό να αποθαρρυνθούν για τη συμμετοχή τους και να αποσυρθούν οριστικά από την αγορά εργασίας. Όσον αφορά την απασχόληση - αν κοιτάξουμε όσους επιθυμούν να βρουν δουλειά - οι μειονοτικές ομάδες έχουν χαμηλούς ρυθμούς, ενώ και τα ποσοστά ανεργίας είναι συνήθως υψηλότερα στην περίπτωση των μειονοτικών ομάδων (Roscigno et al., 2007).

Το επόμενο επίπεδο των διαφορών στη σύνθεση μπορεί να παρατηρηθεί μεταξύ των απασχολούμενων εργαζομένων. Όσον αφορά τα επαγγέλματα των εργαζομένων, παρατηρείται ότι ορισμένες ομάδες συγκεντρώνονται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα ή επαγγελματικούς κλάδους. Τέλος, ο διαχωρισμός μπορεί επίσης να παρατηρηθεί σε σταθερό επίπεδο: το ποσοστό των εργαζομένων που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες μπορεί να διαφέρει σημαντικά μεταξύ των επιχειρήσεων, ακόμη και σε συγκεκριμένες βιομηχανίες και περιοχές (Feather & Boeckmann, 2007; Roscigno et al., 2007).

### **Οι αιτίες των διαφορών στην αγορά εργασίας**

Μία πιθανή αιτία των διαφορών μεταξύ των δημογραφικών ομάδων όσον αφορά τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας είναι πράγματι η ύπαρξη διακρίσεων. Αλλά οι διαφορές δεν μπορούν να αποδοθούν σαφώς σε διακριτές συμπεριφορές. Πολλά άλλα φαινόμενα μπορούν να οδηγήσουν σε παρόμοιες παρατηρούμενες διαφορές μεταξύ των ομάδων. Μπορούμε να μιλάμε μόνο για διακρίσεις στην αγορά εργασίας εάν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων δεν αντανακλούν τις διαφορές στην παραγωγικότητα τους. Μια πιθανή αιτία τέτοιων αποκλίσεων στην παραγωγικότητα σε επίπεδο ομάδας μπορεί να είναι η σύνθεση των ίδιων των ομάδων. Εάν οι μέσες παραγωγικές ικανότητες των μελών των δύο ομάδων διαφέρουν λόγω χάριν επειδή έχουν διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης ή διαφορετικές γνωστικές δεξιότητες, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι δεν βρίσκονται στην ίδια κατάσταση όταν εισέλθουν στην αγορά εργασίας (Borjas & Van Ours, 2010; Palley, 2004; Smith, 2003).

Ένα μέτρο που λαμβάνει υπόψη τις συνέπειες της σύνθεσης των εργαζομένων όσον αφορά τα παρατηρήσιμα παραγωγικά χαρακτηριστικά είναι πιο κοντά στο

πραγματικό επίπεδο διακρίσεων, αλλά ακόμη και ένα τέτοιο μέτρο ενδέχεται να εμφανίζει σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων που δεν οφείλονται σε διακρίσεις, καθώς υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγικότητα του εργαζόμενου εκτός από τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά τους. Εάν δύο ομάδες διαφέρουν συστηματικά από την άποψη ορισμένων χαρακτηριστικών που επηρεάζουν την παραγωγικότητά τους, τότε οι διαφορές στον μισθό, την απασχόληση και το επάγγελμα μπορούν να προκύψουν ακόμη και όταν οι εργοδότες δεν κάνουν διακρίσεις σε καμία ομάδα. Δεδομένου ότι η διάκριση σημαίνει ότι ο σχετικός μισθός μιας ομάδας διαφέρει από τη σχετική παραγωγικότητα αυτής της ομάδας, μπορεί να υπερτιμήσουμε την έκταση της διάκρισης εάν τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά δεν μετρούν τις διαφορές στις παραγωγικότητες των ομάδων με ακρίβεια. Ορισμένες μελέτες επισημαίνουν ότι στην περίπτωση ανδρών-γυναικών, τέτοιες μη παρατηρούμενες μεταβλητές μπορεί να περιλαμβάνουν βιολογικά καθορισμένες διαφορές στην προσωπικότητα, οι οποίες μπορεί επίσης να επηρεάσουν την παραγωγικότητα (Borjas & Van Ours, 2010; Smith, 2003).

Η έκταση της διάκρισης εκτιμάται επίσης ανακριβώς αν υπάρχει κάποιο σφάλμα στη μέτρηση ορισμένων παρατηρήσιμων χαρακτηριστικών και εάν αυτό το σφάλμα συσχετίζεται με την ένταξη στις ομάδες. Το πιο συνηθισμένο παράδειγμα τέτοιου σφάλματος μέτρησης είναι η έλλειψη πληροφοριών σχετικά με τα πραγματικά έτη επαγγελματικής εμπειρίας, η οποία συχνά προσεγγίζεται χρησιμοποιώντας εκτιμώμενα δυναμικά έτη εμπειρίας. Επειδή οι γυναίκες απουσιάζουν κατά μέσο όρο από την αγορά εργασίας περισσότερο από τους άνδρες λόγω τεκνοποίησης και αυξημένων υποχρεώσεων εκτός αγοράς εργασίας, τα εκτιμώμενα πιθανά έτη εμπειρίας συστηματικά υποεκτιμούν την εργασιακή εμπειρία των εργαζόμενων γυναικών και επομένως, η εκτιμώμενη παραγωγικότητα τους, η οποία οδηγεί στην υπερεκτίμηση της έκτασης των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών. Φυσικά, μπορεί να υπάρχουν παρόμοια προβλήματα μέτρησης και στην περίπτωση άλλων μειονοτήτων, εάν η μειονότητα διαφέρει από την πλειονοψηφία ως χαρακτηριστικό που οφείλεται σε κάποιο πολιτισμικό ή βιολογικό παραγωγικότητας (Borjas & Van Ours, 2010; Smith, 2003).

Εκτός από τις διαφορές στις παραγωγικές ικανότητες, οι εργαζόμενοι ενδέχεται επίσης να διαφέρουν μεταξύ τους από την άποψη των προτιμήσεών τους, για τις οποίες υπάρχουν σπάνια και διαθέσιμα στοιχεία. Στην περίπτωση αυτή, οι διαφορές δεν προκύπτουν στην παραγωγικότητα των ομάδων εργαζομένων, αλλά στην ζήτηση των ομάδων για απασχόληση σε ορισμένα επαγγέλματα ή επιχειρήσεις. Αυτό περιγράφεται



στη Θεωρία της Αντιστάθμισης των Μισθολογικών Διαφορών (Maloney, 2004), όπου οι εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι να αναλάβουν ορισμένες θέσεις εργασίας που έχουν ανεπιθύμητα χαρακτηριστικά εάν λαμβάνουν πρόσθετη αποζημίωση σε σύγκριση με άλλες παρόμοιες εργασίες που δεν έχουν το ανεπιθύμητο χαρακτηριστικό. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν υψηλότερο μισθό για την πλήρωση θέσεων εργασίας που συνεπάγονται μεγαλύτερο κίνδυνο σωματικής βλάβης, εφόσον είναι πρόθυμοι να αναλάβουν τον κίνδυνο. Από την άλλη πλευρά, ορισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να είναι πρόθυμοι να εργαστούν για χαμηλότερους μισθούς, εάν μια δεδομένη εργασία έχει μη μισθολογικά χαρακτηριστικά που είναι επωφελή για αυτούς. Αν αυτές οι προτιμήσεις προς τα επαγγέλματα ή τις επιχειρήσεις διαφέρουν συστηματικά μεταξύ των δημογραφικών ομάδων, αυτό οδηγεί επίσης σε μισθολογικές διαφορές και διαφορές στην επαγγελματική σύνθεση, οι οποίες μπορεί να αποδοθούν σε διακρίσεις εάν τα χαρακτηριστικά της εργασίας δεν τηρούνται στα δεδομένα. Για παράδειγμα, οι γυναίκες έχουν υψηλότερη μέση προτίμηση για θέσεις εργασίας που προσφέρουν ένα πιο ευέλικτο χρονοδιάγραμμα εργασίας ή θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης (και πάλι λόγω καθηκόντων εκτός του χώρου εργασίας) και είναι πρόθυμες να δεχθούν χαμηλότερους μισθούς προκειμένου να κρατήσουν μια τέτοια θέση. Έτσι, κατά τη σύγκριση των μισθών των γυναικών με αυτούς των ανδρών, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ο πραγματικός αριθμός ωρών εργασίας και, ει δυνατόν, η ευελιξία του χρονοδιαγράμματος εργασίας (Bojtas & Van Ours, 2010).

Τέλος, είναι σημαντικό να συζητηθεί το γεγονός ότι οι διαφορές στην παραγωγικότητα μεταξύ των ομάδων στην αγορά εργασίας οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στις σημαντικές διαφορές μεταξύ αυτών που προϋπάρχουν της εισόδου στην αγορά εργασίας. Αυτές μπορεί επίσης να είναι συνέπεια των διακρίσεων που τα άτομα συναντούν εκτός της αγοράς εργασίας, για παράδειγμα, οι διακρίσεις όσον αφορά την αποδοχή στα σχολεία ή άλλες αιτίες, όπως οι διαφορές στο οικογενειακό υπόβαθρο. Συνοψίζοντας το ζήτημα, εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι γνωστικές και μη γνωστικές ικανότητες καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την επιτυχία στην αγορά εργασίας και ότι αυτές οι ικανότητες σχηματίζονται κυρίως πριν από την ηλικία σχολικής φοίτησης στην οικογένεια. Οι διαφορές στο επίπεδο ικανοτήτων, που μετρήθηκαν κατά τα εφηβικά έτη, πριν από την είσοδο στην αγορά εργασίας, μπορούν να εξηγήσουν την πλειοψηφία των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των ομάδων στην αγορά εργασίας. Υφίσταται εξάλλου και η εφαρμογή πολιτικών που αποσκοπούν στη διατήρηση παιδιών εκτός της δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και η οποία καθορίζεται εν μέρει από την

αρνητική στάση των οικογενειών που παίζουν σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικών με την εκπαίδευση (Palley, 2004) (Borjas & Van Ours, 2010).

### **Μοντέλα διακρίσεων**

Τα μοντέλα οικονομικών διακρίσεων μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κύριες ομάδες: μοντέλα που βασίζονται σε προτιμήσεις και μοντέλα στατιστικών διακρίσεων, τα οποία μελετούν τη διακριτική συμπεριφορά που είναι συνέπεια ανεπαρκούς πληροφόρησης και προκαταλήψεων. Στην παρούσα ενότητα θα εισαχθούν αυτοί οι δύο βασικοί τύποι και, επιπλέον, θα συνοψιστεί η θεωρία πίσω από το φαινόμενο του διαχωρισμού (Guryan & Charles, 2013; Carlsson & Rooth, 2012; Borjas & Van Ours, 2010).

### **Διακρίσεις λόγω προτιμήσεων**

Η βασική παραδοχή του πρώτου τύπου μοντέλων είναι ότι ορισμένα μέλη της πλειοψηφικής ομάδας δεν επιθυμούν να συνεργαστούν με μέλη της μειονοτικής ομάδας λόγω των προσωπικών προτιμήσεών τους, δηλαδή είναι προκατειλημμένα έναντι της μειονοτικής ομάδας. Αυτές οι προτιμήσεις δεν έχουν κάποια λογική ή οικονομική βάση, εκτός από τις προκαταλήψεις των προσωπικών προτιμήσεων, οι οποίες εμφανίζονται ακόμη και αν η μέση οριακή παραγωγικότητα των ομάδων εργαζομένων είναι ίση. Αυτό το υπόδειγμα υποστηρίχθηκε πρώτη φορά το 1957 από τον Becker (Lundahl & Wadensjö, 2015) και αποτέλεσε τη βάση πολλών εμπειρικών μελετών που ακολούθησαν αυτό το θεωρητικό υπόδειγμα και το οποίο διακρίνει τρεις διαφορετικούς τύπους διακρίσεων: διακρίσεις εργοδότη, διακρίσεις άλλων υπαλλήλων (συνεργατών) ή διακρίσεις πελατών. Η πρώτη κατηγορία διακρίσεων αποτέλεσε το αντικείμενο των περισσότερων σχετικών μελετών (Guryan & Charles, 2013; Carlsson & Rooth, 2012; Loveridge & Mok, 2012; Borjas & Van Ours, 2010).

Στο μοντέλο της διάκρισης προτιμήσεων του εργοδότη, πέραν του μισθολογικού κόστους, η απασχόληση ενός εργαζομένου που υφίσταται διάκριση επιφέρει ένα πρόσθετο ψυχολογικό κόστος στον εργοδότη. Επομένως η χρησιμότητα του εργοδότη επηρεάζεται αρνητικά από τον αριθμό τέτοιων εργαζομένων στην επιχείρηση. Σε αυτό το σημείο είναι απαραίτητο να σημειωθεί ότι ως «εργαζόμενοι μειοψηφίας» θεωρούνται οι εργαζόμενοι που αποτελούν αντικείμενο διακριτικής

μεταχείρισης ενώ οι «εργαζόμενοι πλειοψηφίας» είναι οι εργαζόμενοι εκείνοι που δεν υφίστανται διακριτική μεταχείριση. Οι εργοδότες λοιπόν που έχουν διακριτικές προτιμήσεις, θα προσλαμβάνουν μόνο εργαζόμενους μειονοτήτων εάν οι μισθοί τους είναι χαμηλότεροι από τους μισθούς των πλειοψηφικών εργαζομένων (υποθέτοντας ότι η οριακή παραγωγικότητα των δύο ομάδων είναι ίση και είναι εξίσου καλοί στο να κάνουν τη δουλειά τους). Μια διαφορά μισθών θα προκύψει μεταξύ των ομάδων στην αγορά εάν το ποσοστό των εργοδοτών που εισάγουν διακρίσεις είναι αρκετά υψηλό ώστε με μισθό ίσο με εκείνο των πλειοψηφικών εργαζομένων, η ζήτηση για μειονοτικούς εργαζομένους είναι μικρότερη από την προσφορά. Όσο πιο έντονη είναι η έκταση της προκατάληψης κατά των εργαζομένων μειονοτήτων και όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των εργοδοτών που κάνουν διακρίσεις, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η διαφορά μισθών μεταξύ των ομάδων. Οι εργαζόμενοι μειονοτήτων θα απασχολούνται στις λιγότερο διακριτικές επιχειρήσεις, γεγονός που οδηγεί σε διαχωρισμό στην αγορά εργασίας. Εάν υποθέσουμε ότι οι προκαταλήψεις των εργοδοτών σχετίζονται με την κατοχή (για παράδειγμα, δεν τους αρέσει να βλέπουν τους μειονοτικούς εργαζομένους σε ηγετικές θέσεις), θα παρατηρήσουμε τον επαγγελματικό διαχωρισμό μεταξύ των ομάδων (Guryan & Charles, 2013; Carlsson & Rooth, 2012; Borjas & Van Ours, 2010).

Μια άμεση συνέπεια του υποδείγματος αυτού είναι ότι οι επιχειρήσεις που κάνουν διακρίσεις θα επιτύχουν χαμηλότερα επίπεδα κερδών από ό, τι εκείνοι που δεν κάνουν διακρίσεις, δεδομένου ότι η συντήρηση των διακριτικών προτιμήσεων είναι δαπανηρή: οι εργοδότες αυτοί δεν απασχολούν τους σχετικά φθηνότερους μισθωτούς εργαζομένους με κόστος χαμηλότερα κέρδη. Εάν υπάρχει άριστος ανταγωνισμός στην αγορά προϊόντων, μακροπρόθεσμα, οι εργοδότες που κάνουν διακρίσεις θα εξαναγκαστούν να βγουν από την αγορά και η διαφορά μισθών μεταξύ των ομάδων θα μειωθεί, αν και υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις στις οποίες ο ανταγωνισμός στην αγορά προϊόντων δεν θα εξαλείψει τις μισθολογικές διαφορές. Για παράδειγμα, εάν οι επιχειρήσεις που κάνουν διακρίσεις μπορούν να καλύψουν το κόστος τους (έτσι ώστε τα βραχυπρόθεσμα κέρδη τους να είναι θετικά), τότε ίσως είναι σε θέση να κάνουν διακρίσεις βραχυπρόθεσμα ακόμη και σε ανταγωνιστικό περιβάλλον - το κόστος θα είναι ότι τα μακροπρόθεσμα κέρδη τους δεν είναι θετικά (Loveridge & Mok, 2012).

Ο ανταγωνισμός δεν θα περιορίσει επίσης τις διακρίσεις εάν η πηγή των διακριτικών προτιμήσεων είναι οι άλλοι υπάλληλοι ή οι πελάτες, δεδομένου ότι αυτές οι προτιμήσεις δεν μπορούν να επηρεαστούν από τον εργοδότη. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η χρησιμότητα του συναδέλφου είναι χαμηλότερη, εάν πρέπει να

εργάζεται μαζί με τα μέλη της μειονοτικής ομάδας, ή η χρησιμότητα του πελάτη είναι χαμηλότερη αν πρέπει να αγοράσει τα προϊόντα από εργαζόμενο μειονοτήτων (Loveridge & Mok, 2012).

Οι πελάτες με διάκριση προτιμήσεων είναι μόνο πρόθυμοι να αγοράσουν ένα προϊόν από εργαζόμενους μειονοτήτων εάν πρέπει να πληρώσουν λιγότερα για αυτό και έτσι η αξία της αγοράς εργασίας των μειονοτικών εργαζομένων (ζήτηση για εργασία τους) είναι χαμηλότερη σε επαγγέλματα όπου βρίσκονται σε επαφή με τους πελάτες. Η διάκριση λόγω προτιμήσεων της πελατείας θα οδηγήσει μόνο σε μισθολογικές διαφορές μεταξύ των ομάδων εργαζομένων, εάν οι εργαζόμενοι μειονοτήτων δεν είναι επαρκείς σε αριθμό στο επάγγελμά τους και έχουν άμεση επαφή με τους πελάτες τους ή όταν πρέπει να εξυπηρετήσουν μόνο πελάτες με διάκριση προτιμήσεων. Δεδομένου ότι οι ίδιες οι επιχειρήσεις δεν επιβαρύνονται με πρόσθετες δαπάνες στην περίπτωση διακρίσεων λόγω πελατείας - οι αγοραστές είναι πρόθυμοι να πληρώσουν περισσότερα για να αγοράσουν από την πλειοψηφία των εργαζομένων - ο ανταγωνισμός στην αγορά προϊόντων δεν θα μειώσει αυτό το είδος διακρίσεων (Loveridge & Mok, 2012).

Η διάκριση των εργαζομένων θα οδηγήσει μόνο σε μισθολογικές διαφορές μεταξύ των ομάδων εάν η αναζήτηση εργασίας είναι δαπανηρή και εάν οι ικανότητες και οι προτιμήσεις των εργαζομένων όσον αφορά τα επαγγέλματα δεν κατανέμονται εξίσου μεταξύ των ομάδων. Εάν δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο, οι επιχειρήσεις απλώς θα προσλάβουν τους εργαζομένους σε διαχωρισμένες ομάδες και δεν θα υπάρχει διαφορά μισθών. Αν, για παράδειγμα, δεν υπάρχουν επαρκώς καταρτισμένοι εργαζόμενοι στην μειονοτική ομάδα. Τότε οι εργαζόμενοι με υψηλή ειδίκευση (ειδικευμένοι), αλλά και όλοι οι λιγότερο ειδικευμένοι (μειονοτικοί εργαζόμενοι) θα πρέπει να συνεργαστούν με τους εργαζόμενους πλειοψηφίας, οι οποίοι θα απαιτούν υψηλότερους μισθούς για να συνεργαστούν μαζί τους. Στην περίπτωση αυτή, οι μειονεκτούντες εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης θα λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς από ό,τι οι εργαζόμενοι που στην πλειοψηφία τους έχουν χαμηλή ειδίκευση. Ωστόσο, η επιστροφή στην απόκτηση δεξιοτήτων σε αυτή την περίπτωση θα είναι υψηλότερη στην περίπτωση των εργαζομένων μειονοτήτων. Εάν δεν υπάρχουν εμπόδια για την απόκτηση δεξιοτήτων, με την πάροδο του χρόνου, οι διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων θα πρέπει να μειωθούν και θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε τον διαχωρισμό στην αγορά, αλλά δεν

υπάρχουν μισθολογικές διαφορές (Borjas & Van Ours, 2010) (Carlsson & Rooth, 2012) (Guryan & Charles, 2013).

### **Στατιστικές διακρίσεις**

Στα μοντέλα που συζητήθηκαν μέχρι τώρα, η διάκριση προέκυψε από τις προτιμήσεις ορισμένων ομάδων ή ατόμων: εξαιτίας κάποιας αιτίας που δεν καθορίζεται ενδογενώς, τα μέλη μιας συγκεκριμένης ομάδας αντιπαθούν μέλη μιας άλλης ομάδας και ως εκ τούτου είναι πρόθυμα να συνεργαστούν μαζί τους μόνο εάν «αποζημιωθούν» γι' αυτό. Ένα άλλο είδος διακρίσεων, στατιστικών διακρίσεων, δεν προκύπτει από τις προτιμήσεις της πλειοψηφίας, αλλά λόγω ασύμμετρης πληροφόρησης στην αγορά. Για παράδειγμα, στην περίπτωση πρόσληψης νέων εργαζομένων, είναι εύκολο να φανταστεί κανείς ότι ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να εκτιμήσει πλήρως την παραγωγικότητα του αιτούντος. Εάν ο εργοδότης προσλάβει έναν εργαζόμενο που δεν είναι κατάλληλος για την εργασία, αυτό θα οδηγήσει σε πρόσθετο κόστος - δεδομένου ότι ο εργαζόμενος δεν είναι ικανός, ο εργοδότης θα πρέπει να τον απολύσει και να βρει έναν νέο υπάλληλο, ο οποίος θα πρέπει να εκπαιδευτεί, και να του δοθεί επαρκής χρόνος για να προσαρμοστεί στο νέο περιβάλλον. Προκειμένου να μειώσει αυτές τις πρόσθετες δαπάνες, ο εργοδότης μπορεί να λάβει υπόψη τα χαρακτηριστικά των αιτούντων που σχετίζονται με την παραγωγικότητα, αλλά δεν έχει επαρκή πληροφόρηση μόνο από αυτά. Τέτοια είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο και το σύνολο του ανθρώπινου κεφαλαίου που κατέχει ο εργαζόμενος. Ωστόσο το φύλο ή η φυλή του αιτούντος δεν μπορεί να είναι ένα χαρακτηριστικό που σχετίζεται με την παραγωγικότητα. Εάν οι εργοδότες γνωρίζουν (ή νομίζουν ότι γνωρίζουν) ότι η μέση παραγωγικότητα των μειονοτικών εργαζομένων είναι χαμηλότερη από αυτή των εργαζομένων της πλειοψηφικής ομάδας, τότε μπορούν να χρησιμοποιήσουν το χρώμα του δέρματος ως πρόσθετη πληροφορία όταν προχωρούν σε προσλήψεις και οι εργαζόμενοι από ομάδες που θεωρούνται ως λιγότερο «παραγωγικές» θα είναι σε μειονεκτική θέση. Δεδομένου ότι οι εργοδότες δεν χρησιμοποιούν τις προκαταλήψεις τους για ομάδες του εργατικού δυναμικού, θα κάνουν διακρίσεις εναντίον εργαζομένων από τη συγκεκριμένη μειονοτική ομάδα: χρησιμοποιούν την (αναμενόμενη) μέση παραγωγικότητα για την αξιολόγηση της ατομικής παραγωγικότητας του αιτούντος. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην περίπτωση αυτή, οι εργοδότες δεν έχουν προσωπική

διάκριση εναντίον των μειονοτήτων. Αντίθετα κάνουν διακρίσεις, επειδή θεωρούν πως αυτό θα οδηγήσει σε χαμηλότερο κόστος. Πρέπει επίσης να παρατηρήσουμε ότι αν οι εργοδότες ήταν απόλυτα ενημερωμένοι σχετικά με την παραγωγικότητα των αιτούντων, δεν θα έκαναν διακρίσεις σε αυτές τις περιπτώσεις (Guryan & Charles, 2013; Carlsson & Rooth, 2012; Loveridge & Mok, 2012; Borjas & Van Ours, 2010).

Αυτός ο τύπος διακρίσεων είναι διαφορετικός από τη διάκριση βασισμένη στις προτιμήσεις, με την έννοια ότι οι εργοδότες δεν αντιπαθούν συγκεκριμένες ομάδες αλλά μέσω εκτιμήσεων προσπαθούν να ελαχιστοποιήσουν το αναμενόμενο κόστος τους. Έτσι, αν αποδειχθεί ότι ένας εργαζόμενος μειοψηφίας είναι πολύ παραγωγικός, ο εργοδότης θα προσλάβει τον εργαζόμενο ή θα τον κρατήσει στην επιχείρηση, ενώ αυτό δεν συμβαίνει με τη διάκριση λόγω προτιμήσεων. Η έκταση της στατιστικής διάκρισης μπορεί να αλλάξει ανάλογα με τις πληροφορίες που διαθέτει ο εργοδότης. Για παράδειγμα, αν ο εργοδότης μπορεί να παρακολουθήσει την παραγωγικότητα ενός εργαζομένου, προσλαμβάνοντας τον για μια δοκιμαστική περίοδο, τότε η απόφαση μπορεί να ληφθεί με βάση τη δοκιμαστική περίοδο και όχι με βάση τις μέσες προσδοκίες όσον αφορά τη φυλή ή το φύλο του εργαζομένου. Η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία του εργαζομένου μπορεί επίσης να προσφέρει χρήσιμες πληροφορίες για τον εργοδότη και μπορεί να μειώσει τις στατιστικές διακρίσεις. Κατά συνέπεια, αυτό το είδος διακρίσεων συμβαίνει κυρίως στην περίπτωση νέων υποψηφίων που εισέρχονται στην αγορά για πρώτη φορά (Guryan & Charles, 2013; Carlsson & Rooth, 2012).

Αυτός ο τύπος διάκρισης βασίζεται σε ορθολογικές αποφάσεις (ελαχιστοποίηση του κόστους) και εάν η παραγωγικότητα των δύο ομάδων είναι πραγματικά διαφορετική κατά μέσο όρο, είναι πολύ δύσκολο να την εξαλείψουμε. Για παράδειγμα, εάν ένα σημαντικό ποσοστό των νεαρών γυναικών εργαζομένων έχουν μεγάλη πιθανότητα να εγκαταλείψουν το χώρο εργασίας τους μέσα σε λίγα χρόνια για να αποκτήσουν παιδιά, αυτό μεταφράζεται σε υψηλό κόστος για την επιχείρηση και αυτό θα ληφθεί υπόψη τόσο στις αποφάσεις πρόσληψης όσο και στον καθορισμό του μισθού. Στην περίπτωση αυτή, συχνά παρατηρείται ότι οι νέες γυναίκες δεν θέλουν να πάρουν άδεια τεκνοποίησης ή και φροντίδας των παιδιών ώστε να αποφύγουν τις διακρίσεις αυτές (Guryan & Charles, 2013; Carlsson & Rooth, 2012).

Το πρόβλημα είναι λοιπόν ότι οι εργοδότες δεν καθορίζουν τους μισθούς ίσους με την ατομική παραγωγικότητα του εργαζομένου, αλλά με την αναμενόμενη παραγωγικότητα τους. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι μειοψηφίας που είναι εξίσου παραγωγικοί με την πλειοψηφία των εργαζομένων θα είναι θύματα αθέμιτης μεταχείρισης. Μέχρι στιγμής έχει ληφθεί ότι η πραγματική ή αναμενόμενη μέση παραγωγικότητα των εργαζομένων μειοψηφίας και πλειοψηφίας διαφέρει εξαιτίας εξωγενών λόγων. Εάν καταργηθεί αυτόν ο περιορισμός, η κατάσταση χειροτερεύει. Εάν η πλειοψηφία πιστεύει ότι οι ικανότητες των μειονοτικών εργαζομένων είναι χαμηλότερες από εκείνες των εργαζομένων πλειοψηφίας, αυτό μπορεί να λειτουργήσει ως μια αυτοεκπληρούμενη προφητεία εάν η αρνητική γνώμη της πλειοψηφίας επηρεάζει το κόστος της μειονότητας και κατά συνέπεια και τη συμπεριφορά τους (Guryan & Charles, 2013; Carlsson & Rooth, 2012; Loveridge & Mok, 2012).

Για παράδειγμα, έστω ότι η πλειοψηφία είναι της άποψης ότι η μειονότητα είναι λιγότερο προσεκτική κατά μέσο όρο με συνέπεια να κάνουν περισσότερα λάθη. Ένας εργοδότης που εποπτεύει τους εργαζόμενους που εκπαιδεύονται για δουλειά δεν γνωρίζει γιατί ο εργαζόμενος έκανε λάθος (οπότε δεν είναι πλήρως ενημερωμένος). Επομένως, δεν γνωρίζει αν ο εργαζόμενος έκανε λάθος επειδή δεν καταβάλλει προσπάθεια να εργαστεί προσεκτικά ή επειδή έχει απλά μια κακή μέρα. Εάν ο εργαζόμενος ανήκει στη μειονοτική ομάδα, η προκατάληψη του εργοδότη όσον αφορά τους εργαζόμενους μειονοτήτων θα τον οδηγήσει να πιστεύει ότι ο εργαζόμενος έκανε λάθος επειδή είναι λιγότερο προσεκτικός. Έτσι, ο εργοδότης θα καταλήξει σε διαφορετικό συμπέρασμα στην αξιολόγηση των ίδιων πληροφοριών - τον αριθμό των σφαλμάτων που έγιναν - στην περίπτωση εργαζομένου μειοψηφίας ή εργαζομένου πλειοψηφίας, και θα πυροδοτήσει τον μειονοτικό εργάτη για μικρότερο αριθμό λαθών. Εάν ο εργαζόμενος της μειονότητας παρατηρήσει κάτι τέτοιο, θα γνωρίζει ότι έχει λιγότερες πιθανότητες να παραμείνει στη δουλειά μετά την περίοδο κατάρτισης (που μπορεί να θεωρηθεί ως ανταμοιβή για την προσοχή). Δεδομένου ότι έχει μικρότερη πιθανότητα να επιτύχει το στόχο του δουλεύοντας προσεκτικά, ο εργαζόμενος της μειονότητας μπορεί να αποφασίσει ότι δεν αξίζει να προσέχει περισσότερο, αφού υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να απολυθεί (δεδομένου ότι δεν είναι δυνατόν να αποφευχθούν τελείως τα λάθη). Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα περισσότερα λάθη να γίνονται από τους εργαζόμενους μειονοτήτων κατά μέσο όρο, καθώς συμπεριφέρονται

ανάλογα, θεωρώντας πως δεν αξίζει να δώσουν περισσότερη προσοχή στο έργο τους. Επομένως, οι αρχικές προσδοκίες του εργοδότη επιβεβαιώνονται από την συμπεριφορά του εργαζομένου μειονότητας (Guryan & Charles, 2013; Carlsson & Rooth, 2012; Borjas & Van Ours, 2010).

Επιπλέον, παρατηρώντας όχι μόνο αρνητικές, αλλά και θετικές διακρίσεις, οι τελευταίες μπορούν επίσης να οδηγήσουν σε παρόμοια αποτελέσματα. Ένα από τα παραδείγματα του Loury (2009) σχετίζεται με την εφαρμογή θετικής δράσης για μαύρους φοιτητές στα σχολεία. Εάν οι μαύροι μαθητές μπορούν να φοιτήσουν σε ένα σχολείο με χαμηλότερες βαθμολογίες από τους λευκούς φοιτητές, θα ξέρουν ότι δεν χρειάζεται να προετοιμαστούν τόσο για τις εξετάσεις, αφού η αποδοχή τους γίνεται με ελαστικότερα κριτήρια. Έτσι θα γίνουν αποδεκτοί με χαμηλότερες βαθμολογίες και οι προσδοκίες της πλειοψηφίας θα επιβεβαιωθούν. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτό το μοντέλο εντάσσεται στο πρότυπο των ορθολογικών ατόμων τα οποία επιδιώκουν τη μεγιστοποίηση της χρησιμότητά τους.

Ο εργοδότης πιστεύει, ότι ο εργαζόμενος μειοψηφίας είναι λιγότερο παραγωγικός κατά μέσο όρο από τον εργαζόμενο της πλειοψηφίας. Αυτή η προσδοκία επηρεάζει τις αποφάσεις του, οι οποίες με τη σειρά του επηρεάζουν τις αποφάσεις του εργαζομένου της μειονότητας σχετικά με την προσπάθειά του για εργασία, επίπεδο προσοχής ή άλλα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το έργο του που έχει προσωπικό κόστος. Ο εργαζόμενος μειοψηφίας αλλάζει αυτά τα χαρακτηριστικά κατά τρόπο που να ικανοποιεί τις προσδοκίες του εργοδότη. Η κοινωνία φτάνει σε μια μη βέλτιστη, αλλά σταθερή ισορροπία, στην οποία η μειονοτική ομάδα αντιμετωπίζει προκατάληψη και αυτό έχει αρνητικές επιπτώσεις στην απόδοσή τους (Guryan & Charles, 2013; Carlsson & Rooth, 2012).

Εάν υπάρχουν πολλοί υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων, πιθανόν να μην υπάρχουν πολλά που πρέπει να γίνουν, δεδομένου ότι είναι προς το συμφέρον τους να διατηρηθούν οι αποφάσεις τους οι οποίες εξυπηρετούν τα δικά τους συμφέροντα αφού οι ίδιοι εκπροσωπούν την πλειοψηφία. Εάν, ωστόσο, οι αποφάσεις λαμβάνονται από ένα θεσμικό όργανο - για παράδειγμα, την κυβέρνηση - τότε είναι δυνατή η αλλαγή, δεδομένου ότι ο υπεύθυνος για τη λήψη αποφάσεων μπορεί να λάβει υπόψη τις επιπτώσεις των ποινών της πλειοψηφίας στη συμπεριφορά της μειονότητας. Αυτό



μπορεί να επιτευχθεί εάν οι κυβερνητικοί εκπρόσωποι πιστεύουν ότι η κακή απόδοση των μειονοτήτων οφείλεται στον μηχανισμό «αρνητικής ανατροφοδότησης» και όχι σε κάποια άλλη εξωγενή διαφορά, όπως οι διαφορές ανθρώπινου κεφαλαίου. Στην περίπτωση αυτή, οι κυβερνητικοί φορείς λήψης αποφάσεων δεν αποδέχονται τις διαφορές στη δραστηριότητα της αγοράς εργασίας και τους μισθούς ως αναπόφευκτες και κρίνουν ότι πρέπει να ληφθούν μέτρα για την εξάλειψή τους. Εάν, ωστόσο, οι ίδιοι οι υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων πιστεύουν ότι η μειοψηφική ομάδα είναι λιγότερο παραγωγική κατά μέσο όρο από την πλειοψηφία, δεν θεωρούν απαραίτητο να παρέμβουν, αφού το γεγονός ότι οι μειονότητες κερδίζουν λιγότερο κατά μέσο όρο ταιριάζει στο πρότυπο προκαταλήψεων που έχουν. Η κυβέρνηση έχει μεγάλη ευθύνη στην εξάλειψη των διακρίσεων. Το πιο σημαντικό όμως είναι να αλλάξουμε την κατάσταση των μειονοτήτων, έτσι ώστε να μην υπάρχει καμία βάση για την προκατάληψη εναντίον τους. Ένα παράδειγμα που έχει δοθεί στην βιβλιογραφία είναι ο διαχωρισμός πριν από την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, στα σχολεία και στο περιβάλλον όπου μεγαλώνουν. Βέβαια, ο διαχωρισμός δεν αποτελεί περαιτέρω αιτία περιθωριοποίησης (Loveridge & Mok, 2012) (Carlsson & Rooth, 2012) (Guryan & Charles, 2013).

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι από μειονοτικές ομάδες συγκεντρώνονται σε ορισμένα επαγγέλματα. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε διάφορους και διαφορετικούς παράγοντες. Είναι πιθανό ότι οι διακρίσεις των εργοδοτών είναι εντονότερες σε ορισμένα επαγγέλματα από άλλες, έτσι οι εργαζόμενοι των μειονοτήτων συγκεντρώνονται σε θέσεις με λιγότερες διακρίσεις. Είναι επίσης πιθανό να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δημογραφικών ομάδων όσον αφορά τα επαγγέλματα που είναι περισσότερο αποδεκτά από κοινωνική άποψη ή η προτίμηση των μελών μιας ομάδας να εστιάζεται σε ορισμένα επαγγέλματα. Το νομικό και θεσμικό πλαίσιο μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις επίσης να εμποδίζει τις ευκαιρίες ορισμένων ομάδων να αποκτήσουν πρόσβαση σε ορισμένες θέσεις. Τέλος, σε ορισμένες θέσεις εργασίας διαμορφώνονται ορισμένα χαρακτηριστικά όσον αφορά στη στελέχωσή τους και αυτό μπορεί να οδηγήσει σε συγκριτικά πλεονεκτήματα κάποιων ομάδων στην εκπλήρωση ορισμένων θέσεων εργασίας. Είναι σημαντικό ωστόσο να τονιστεί ότι αυτές οι διαφορές στις προτιμήσεις πριν από την είσοδο στην αγορά εργασίας μπορεί επίσης να είναι ενδογενείς και δεν είναι απαραίτητα ανεξάρτητες από τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας (Loveridge & Mok, 2012).

## **Κεφάλαιο Δεύτερο: Τα αποτελέσματα των εμπειρικών**

### **μελετών**

#### **Εμπειρική μέτρηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας**

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η ύπαρξη διαφορών στην αγορά εργασίας από μόνη της δεν σημαίνει απαραίτητα ότι υπάρχει διακριτική μεταχείριση κατά μειονοτικών ομάδων, ακόμη και αν ληφθεί υπόψη η επίδραση των διαφορών στα πιο σημαντικά παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά μεταξύ των ομάδων. Σε αυτό το τμήμα, θα γίνει αναφορά στις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση των διακρίσεων, καθώς και την κριτική τους (Bobbitt-Zeher, 2011).

#### **Η προσέγγιση της μέτρησης ατομικής παραγωγικότητας**

Η πιο συνηθισμένη μέθοδος μέτρησης των διακρίσεων στην αγορά εργασίας είναι η παραδοσιακή μέθοδος εξισορρόπησης των μισθών. Στην εκτίμηση αυτή, οι μεταβλητές που χρησιμοποιούνται για να εξηγηθούν οι διακυμάνσεις των μισθών είναι τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά που καθορίζουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων, όπως το επίπεδο εκπαίδευσης και η εμπειρία στην αγορά εργασίας. Ο προσδιορισμός της εξισώσεως των μισθών περιλαμβάνει επίσης εικονικές μεταβλητές που δείχνουν αν κάθε εργαζόμενος ανήκει σε μειονοτική ομάδα. Εάν γίνει η υπόθεση ότι τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά των εργαζομένων μετρούν ικανοποιητικά την παραγωγικότητα και ότι δεν υπάρχουν συστηματικές διαφορές παραγωγικότητας μεταξύ των ομάδων, ο εκτιμώμενος συντελεστής των μεταβλητών της μειονοτικής ομάδας δείχνει το επίπεδο διάκρισης σε βάρος αυτών των ομάδων. Ωστόσο, αυτή η υπόθεση - εξαιτίας πολλών λόγων που έχουν ήδη αναφερθεί στο τμήμα που αναφέρεται σε άλλες αιτίες των διαφορών στην αγορά εργασίας - είναι υπερβολικά περιοριστική: είναι πολύ πιθανό να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των ομάδων που επηρεάζουν την παραγωγικότητά τους. Στην περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι που έχουν τα ίδια παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά δεν είναι πραγματικά εξίσου παραγωγικοί και οι χαμηλότεροι μισθοί των λιγότερο παραγωγικών ομάδων αντικατοπτρίζουν αυτή τη διαφορά και όχι διακρίσεις εις βάρος τους. Οι μελέτες για τη μεθοδολογία εξισώσεων

των μισθών αναλύουν τις διαφορές στο εκτιμώμενο επίπεδο διακρίσεων λόγω της ποιότητας των δεδομένων και της χρησιμοποιούμενης μεθοδολογίας με βάση τη σύγκριση των αποτελεσμάτων της διεθνούς έρευνας επί του θέματος. Σε μια σχετική μελέτη, συλλέχθηκαν στοιχεία για την εκτιμώμενη αξία των διακρίσεων (ή, για να είναι ακριβείς, ανεξήγητες μισθολογικές διαφορές) από διάφορες μελέτες και εξετάστηκαν πώς η επιλογή των επεξηγηματικών μεταβλητών, η ποιότητα των δεδομένων και η επιλογή δείγματος επηρεάζει τα αποτελέσματα και σε ποια είδη σφάλματος μπορεί να οδηγήσει. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων ανέδειξαν τις κύριες παγίδες της εκτίμησης των διακρίσεων με τη μέθοδο της μισθολογικής εξίσωσης (Jones et al., 2017).

Ειδικότερα, το πιο σημαντικό σφάλμα που εντοπίστηκε από την παρούσα βιβλιογραφική επισκόπηση είναι το είδος του μισθολογικού μέτρου που χρησιμοποιείται: εάν χρησιμοποιείται ο μηνιαίος μισθός αντί του ωρομισθίου, μπορεί να υπερεκτιμάται η έκταση των διακρίσεων, δεδομένου ότι οι γυναίκες συνήθως εργάζονται λιγότερες ώρες από τους άνδρες και έτσι ο μηνιαίος μισθός τους είναι χαμηλότερος. Η έλλειψη στοιχείων σχετικά με την πραγματική εμπειρία στην αγορά εργασίας μπορεί επίσης να οδηγήσει σε υπερεκτίμηση των διακρίσεων, καθώς το επίπεδο εμπειρίας των γυναικών είναι συνήθως χαμηλότερο για μια δεδομένη ηλικιακή ομάδα από ό, τι για τους άνδρες. Το εκτιμώμενο μέτρο της διάκρισης μπορεί επίσης να διαφέρει εάν η εκτίμηση πραγματοποιείται σε ένα υποσύνολο για κάποιο λόγο: αρκετές μελέτες αναλύουν τις διαφορές μεταξύ ομάδων σε ένα υποσύνολο ορισμένων επαγγελματιών ή μόνο για τους μη έγγαμους εργαζόμενους ή για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Η επίδραση της επιλογής στην αγορά εργασίας πρέπει επίσης να εξεταστεί, αν και το σφάλμα που μπορεί να οφείλεται στην επιλογή αυτή μειώθηκε με την πάροδο του χρόνου. Είναι ενδιαφέρον ότι η οικονομετρική μέθοδος που χρησιμοποιείται για την εκτίμηση της μισθολογικής εξίσωσης, δεν επηρεάζει σημαντικά το αποτέλεσμα. Αντίθετα, οι διαφορές στα δεδομένα έχουν πολύ μεγαλύτερη επίδραση με συνέπεια τα αποτελέσματα να διαφοροποιούνται αναλόγως το δείγμα μας και όχι αναλόγως του οικονομετρικού μοντέλου που χρησιμοποιείται (Green, 2003).

Τέλος, είναι πολύ ενδιαφέρον το γεγονός ότι το φύλο των ερευνητών που πραγματοποιούν την εκτίμηση επηρεάζει επίσης τα αποτελέσματα: οι μελέτες που

συντάσσονται μόνο από άνδρες ερευνητές τείνουν να βρίσκουν υψηλότερο επίπεδο διακριτικής μεταχείρισης από εκείνες που γράφονται μόνο από γυναίκες ή από μεικτές ομάδες φύλου. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι άνδρες ερευνητές ανησυχούν μήπως θεωρηθούν ότι, προσπαθούν συχνά υποσυνείδητα να βρουν κάποια στοιχεία που να υποστηρίζουν την ύπαρξη διακρίσεων κατά των γυναικών (Iyer & Ryan, 2009).

Ένα άλλο μεγάλο μειονέκτημα της μεθοδολογίας της μισθολογικής εξίσωσης είναι ότι οι εκτιμήσεις μπορεί να είναι προκατειλημμένες λόγω των μη παρατηρούμενων διαφορών στην παραγωγικότητα. Δεδομένου ότι αυτό είναι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα, ορισμένες μελέτες επιδιώκουν να αντλήσουν περαιτέρω πληροφορίες για τα διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με την ατομική παραγωγικότητα των εργαζομένων. Αυτές οι μελέτες περιορίζονται συνήθως σε μία μόνο επιχείρηση ή βιομηχανία, επομένως δεν μπορούν να θεωρηθούν ως αντιπροσωπευτικές για ολόκληρη την αγορά εργασίας. Εντούτοις, προσφέρουν χρήσιμα συμπεράσματα στην μελέτη των διακρίσεων. Μια τέτοια μελέτη ανέλυσε την έκταση της διάκρισης στον επαγγελματικό αθλητισμό, αφού η επιτυχία (παραγωγικότητα) των αθλητών μπορεί να μετρηθεί αρκετά εύκολα. Εν γένει βρίσκονται στοιχεία που υποστηρίζουν την ύπαρξη διακρίσεων: για παράδειγμα, τα βραβεία των γυναικών σε τουρνουά τένις είναι λιγότερα από τα αντρικά, παρόλο που τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι το τένις των γυναικών συγκεντρώνει τουλάχιστον έσοδα, ίσα με αντίστοιχα τουρνουά των ανδρών. Ένα άλλο σύνολο μελετών εξετάζει την έκταση των διακρίσεων σε επαγγέλματα όπου η παραγωγικότητα των εργαζομένων μπορεί να μετρηθεί άμεσα με τον αριθμό των τεμαχίων ενός προϊόντος που παράγουν. Τα αποτελέσματά τους υποστηρίζουν επίσης τη διάκριση κατά των γυναικών και των ομάδων με χαμηλότερη κοινωνική θέση (Van Laer & Janssens, 2011).

Η αναμενόμενη αξία των αποθεμάτων των επιχειρήσεων έχει χρησιμοποιηθεί για να εξεταστούν οι διακρίσεις με βάση το φύλο του Διευθύνοντος Συμβούλου. Αν η αγορά συστηματικά υποτιμήσει τις ικανότητες των γυναικών CEOs, οι εταιρείες με επικεφαλής γυναίκες πρέπει να ξεπεράσουν τις προσδοκίες, ωστόσο, τα αποτελέσματα της μελέτης (Heilman & Eagly, 2008) δεν βρίσκουν κανένα στοιχείο που να αποδεικνύει κάτι τέτοιο. Χρησιμοποιώντας δεδομένα σχετικά με τα αποτελέσματα των εκλογών του Αμερικανικού Οικονομικού Συνδέσμου και την παραγωγικότητα των

υποψηφίων, μετρούμενη με τον δείκτη αναφοράς τους προσπάθησαν να μετρήσουν τις διακρίσεις. Με βάση τα στοιχεία, οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να κερδίσουν από τους άνδρες με παρόμοιους δείκτες αναφοράς. Αν και αυτό μπορεί με την πρώτη ματιά να δείχνει ότι οι γυναίκες απολαμβάνουν θετική διάκριση, οι συγγραφείς επισημαίνουν ότι μπορεί να υπάρχουν και άλλοι λόγοι πίσω από το αποτέλεσμα: η έλλειψη στοιχείων για άλλες μεταβλητές που μπορούν να επηρεάσουν την παραγωγικότητα (για παράδειγμα, καλύτερες επικοινωνιακές ικανότητες των γυναικών ή οργανωτικές δεξιότητες, κλπ.). Το σύνολο των παραγόντων που επηρεάζουν την παραγωγικότητα δεν είναι προφανές και χωρίς τον ακριβή ορισμό τους, είναι δύσκολο να προσδιοριστεί ποιο είναι το μέρος των διαφορών που παρατηρούνται σε μια δεδομένη κατάσταση όπου οφείλεται σε διακρίσεις και ποιο μέρος οφείλεται σε έλλειψη πληροφοριών - ακόμη και όταν η παραγωγικότητα είναι σχετικά καλά μετρημένη (Donald & Hamermesh, 2006) (Wolfers, 2006).

Άλλες μελέτες αναλύουν τις επιπτώσεις της ανθρώπινης ομορφιάς στους μισθούς. Το όφελος της προσέγγισης που χρησιμοποιεί αυτό το χαρακτηριστικό είναι ότι η ομορφιά επηρεάζει μόνο την παραγωγικότητα σε επαγγέλματα όπου ο εργαζόμενος βρίσκεται σε επαφή με ανθρώπους (για παράδειγμα αν ο εργαζόμενος πουλάει κάτι). Δεδομένου ότι αυτό προσδιορίζεται σχετικά εύκολα, η έκταση της διάκρισης μπορεί να μετρηθεί σχετικά με ακρίβεια. Οι (Carlsson & Rooth, 2012) συγγραφείς διαπιστώνουν ότι υπάρχει σημαντικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ ατόμων που είναι λιγότερο ελκυστικά από τον μέσο όρο και εκείνων που είναι πιο ελκυστικοί γύρω από 12 ποσοστιαίες μονάδες. Το εκτιμώμενο "ασφάλιστρο ομορφιάς" δεν εξαρτάται από το φύλο του εργαζομένου. Η μελέτη δεν απαντά στο ερώτημα για το είδος των διακρίσεων που οφείλονται σε αυτή, λόγω προτίμησης ή στατιστικής διάκρισης, αν και είναι και οι δύο δυνατές. Οι άνθρωποι γενικά προτιμούν να συνεργαστούν με τους ελκυστικούς άνδρες και γυναίκες. Έχει επίσης αποδειχθεί ότι ο εγκέφαλός μας συχνά συνδέει καλά χαρακτηριστικά μεταξύ τους χωρίς κανένα λογικό λόγο: πιστεύουμε ενστικτωδώς ότι εκείνοι που είναι όμορφοι είναι επίσης παραγωγικοί (Hamermesh & Biddle, 1994). Αυτή η προκατάληψη και η θετική αντιμετώπιση που αυτή συνεπάγεται επηρεάζουν θετικά τους ανθρώπους που είναι πιο ελκυστικοί από τον μέσο όρο. Παράλληλα, έχει αποδειχθεί ότι έχουν περισσότερη αυτοπεποίθηση από τους άλλους ανθρώπους, γεγονός που συχνά μεταφράζεται σε όφελος στην αγορά εργασίας (αυτό το φαινόμενο είναι παρόμοιο με αυτό που συζητήθηκε στο

προηγούμενο τμήμα, όπου η θετική ή αρνητική προκατάληψη επηρεάζει τη συμπεριφορά της μειονότητας) (Hamermesh & Biddle, 1994).

### **Η σχέση μεταξύ των μισθών και της πληροφόρησης του εργοδότη**

Όπως έχει αναφερθεί στις στατιστικές διακρίσεις, αυτός ο τύπος διάκρισης εξαρτάται από το σύνολο πληροφοριών του εργοδότη. Εάν ο εργοδότης ήταν απόλυτα ενημερωμένος σχετικά με την παραγωγικότητα των εργαζομένων, δεν θα χρησιμοποιούσε την κατάταξη των υποψηφίων σε μειοψηφική ή πλειοψηφική ομάδα (και συνεπώς τη δε θα έβγαζε συμπεράσματα για τη μέση παραγωγικότητα της ομάδας) για να επιλέξει εργαζόμενους. Εάν οι εργοδότες καθορίσουν τους μισθούς των εργαζομένων βάσει ενός εύκολα παρατηρήσιμου χαρακτηριστικού που δεν είναι απολύτως συσχετισμένο με την παραγωγικότητα κατά την πρόσληψή τους, τότε με την πάροδο του χρόνου η επίδραση αυτού του χαρακτηριστικού πρέπει να μειωθεί καθώς ο εργοδότης γίνεται πιο εξοικειωμένος με τον εργαζόμενο και μπορεί να διακρίνει (έστω και μερικώς) την πραγματική παραγωγικότητα. Τα εμπειρικά ευρήματα δείχνουν ότι η επίδραση της φυλής για παράδειγμα θα πρέπει να μειώνεται με την πάροδο του χρόνου αν συνυπολογίσουμε την επίδραση της παραγωγικότητας η οποία δεν είναι παρατηρήσιμη στον εργοδότη κατά τη στιγμή της πρόσληψης. Αυτή η μέθοδος μπορεί να επιλύσει το βασικό εμπειρικό δίλημμα των διακρίσεων: είτε διαπιστώνουμε μια συσχέτιση μεταξύ καθεστώτος μειονότητας και μισθών επειδή οι εργοδότες κάνουν διακρίσεις είτε επειδή η μειοψηφική κατάσταση συσχετίζεται με κάποιο χαρακτηριστικό που περιγράφει την παραγωγικότητα, την οποία παρατηρούν οι εργοδότες, αλλά είναι άγνωστο στον ερευνητή. Οι συγγραφείς αναλύουν τις στατιστικές διακρίσεις στην περίπτωση των μαύρων εργαζομένων στις Ηνωμένες Πολιτείες και δεν βρίσκουν στοιχεία ότι υφίσταται στατιστική διάκριση από μέρους των εργοδοτών.

Επίσης έχει γίνει μελέτη για την επίδραση των πρόσθετων πληροφοριών, που μπορεί να αποκτήσει πάνω στην στρατηγική των προσλήψεων που ακολουθεί. Οι συγγραφείς εξετάζουν πόσο επηρεάζει την απασχόληση των μαύρων εργαζομένων το γεγονός ότι ο εργοδότης έχει πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με το ποινικό υπόβαθρο τους. Από τη μία, οι εργοδότες κάνουν χρήση του χρώματος του δέρματος για να υπολογίσουν τις πιθανότητες φυλάκισης του εργαζομένου (για παράδειγμα,

πόσο επιθετικές είναι αυτές ή πόσο πιθανό είναι να κλέψουν). Αλλά σημαίνει επίσης ότι δεν χρησιμοποιούν διακρίσεις βασισμένες στην προτίμηση, επειδή μόλις έχουν πληροφορίες για την πραγματική παραγωγικότητα του εργαζόμενου, αυξάνονται οι πιθανότητες απασχόλησης των μαύρων εργαζομένων (Autor & Scarborough, 2008).

Η εκτίμηση των μισθολογικών εξισώσεων συνδέεται στενά με τη μέθοδο προσέγγισης των διακρίσεων των Blinder & Oaxaca (1973). Προκειμένου να καταστεί κατανοητό το μοντέλο είναι απαραίτητο να οριστούν οι μεταβλητές  $w_m$ ,  $w_f$  οι οποίες αντιπροσωπεύουν τους μισθούς των πλειοψηφικών και των μειονοτικών ομάδων αντίστοιχα. Για λόγους απλότητας μπορούμε να υποθέσουμε ότι η εκπαίδευση είναι ο μόνος παράγοντας που επηρεάζει τους μισθούς και συμβολίζεται με  $s$ . Αν συμβολιστούν επίσης με  $a$  οι συντελεστές που εκφράζουν τις δεξιότητες των εργαζομένων με μηδενικά χρόνια εκπαίδευσης, τότε οι μισθοί των πλειοψηφικών και των μειονοτικών ομάδων θα εκφράζονται αντίστοιχα από τις παρακάτω εξισώσεις:

$$\overline{w}_m = a_m + b_m \overline{s}_m \quad (1)$$

$$\overline{w}_f = a_f + b_f \overline{s}_f \quad (2)$$

Επίσης, πρέπει να σημειωθεί ότι οι συντελεστές  $b$  στις εξισώσεις μισθών των πλειοψηφικών και των μειονοτικών ομάδων αντιστοιχούν στην αύξηση του μισθού τους από ένα επιπλέον έτος εκπαίδευσης.

Η μισθολογική διαφορά μεταξύ πλειοψηφικών και μειονοτικών ομάδων, προκύπτει λοιπόν ως εξής:

$$\Delta \overline{w} = a_m + b_m \overline{s}_m - (a_f + b_f \overline{s}_f) \text{ αριθμήστε όλες τις εξισώσεις}$$

$$\Delta \overline{w} = a_m + b_m \overline{s}_m - a_f - b_f \overline{s}_f$$

Η παραπάνω εξίσωση (4) μπορεί τώρα να γραφτεί ως εξής:

$$\Delta \overline{w} = (a_m - a_f) + (b_m - b_f) \overline{s}_f + (\overline{s}_m - \overline{s}_f) b_m$$

Βάσει της παραπάνω σχέσης, το συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ πλειοψηφικών και μειονοτικών εργαζομένων μπορεί να χωριστεί σε δύο μέρη: το τμήμα που μπορεί να εξηγηθεί από τις διαφορές στις δεξιότητες των εργαζομένων:

$$(\overline{s_m} - \overline{s_f})b_m$$

και το μέρος που παραμένει ανεξήγητο και αποδίδεται στην ύπαρξη διακρίσεων:

$$(a_m - a_f) + (b_m - b_f)\overline{s_f}$$

Ένα μέρος του συνολικού μισθολογικού χάσματος οφείλεται στο γεγονός ότι οι δύο ομάδες διαφέρουν μεταξύ τους λόγω της εμφάνισης παρατηρήσιμων χαρακτηριστικών τους το οποίο εδώ εκφράζεται από το επίπεδο εκπαίδευσης. Το τμήμα του μισθολογικού χάσματος που οφείλεται στις διαφορές αυτές δεν οφείλεται σε διακρίσεις. Με βάση τη μέση διαφορά στις παρατηρούμενες μεταβλητές ανθρώπινου κεφαλαίου μεταξύ των δύο ομάδων μπορούμε να υπολογίσουμε ποιο τμήμα του συνολικού χάσματος εξηγείται βάσει διαφορετικών δεξιοτήτων. Για το σκοπό αυτό, πρέπει να εκτιμηθούν οι τιμές (συντελεστές) των χαρακτηριστικών. Αυτές οι εκτιμήσεις προέρχονται συνήθως από τους εκτιμώμενους συντελεστές των μισθών σε δείγμα εργαζομένων ανεξαρτήτως ύπαρξης ή μη διακρίσεων σε υποδείγματα. Αυτό σημαίνει ότι υποθέτουμε ότι, ελλείψει διακρίσεων, όλοι οι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν τους μισθούς που λαμβάνουν οι περισσότεροι εργαζόμενοι για τις δεξιότητές τους.

Το άθροισμα της μέσης διαφοράς των δεξιοτήτων μεταξύ των ομάδων και του όρου που δίνει την διαφορά στην αύξηση του μισθού από ένα επιπλέον έτος εκπαίδευσης λόγω διάκρισης, δίνει το συνολικό μισθολογικό χάσμα που οφείλεται σε διακρίσεις, και όχι σε υπάρχουσες διαφορές στις δεξιότητες των δύο ομάδων. Εάν αφαιρέσουμε αυτό από το συνολικό μισθολογικό χάσμα, παίρνουμε το μέρος που εξηγεί τη διαφορά λόγω διαφορετικών δεξιοτήτων. Εφόσον οι εργοδότες αξιολογούν με τον ίδιο τρόπο τις δεξιότητες μεταξύ των πλειοψηφικών και των μειονοτικών εργαζομένων (οπότε  $b_m = b_f$ ) και θεωρούν ισάξιους τους δύο αυτούς τύπους εργαζομένων που δεν έχουν καθόλου εκπαίδευση ( $a_m = a_f$ ), τότε το μέρος της εξίσωσης που αφορά στις μισθολογικές διαφορές λόγω διακρίσεων μηδενίζεται και η τυχόν μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων οφείλεται μόνο στις διαφορές στις δεξιότητες μεταξύ αυτών των δύο ομάδων. Το παραπάνω μοντέλο μπορεί να επεκταθεί



με την εισαγωγή παραπάνω μεταβλητών όπως για παράδειγμα η εργασιακή εμπειρία, η οικογενειακή κατάσταση ή οποιοδήποτε επιπλέον παράγοντα που πιστεύεται ότι μπορεί να έχει επίδραση στο ύψος του μισθού.

Βεβαίως, τίθεται και το θέμα των διακρίσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο το οποίο απασχολεί τους εργαζόμενους και επηρεάζει τις αποφάσεις τους σχετικά με την επένδυση και την κατάρτισή τους και συνεπώς και τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά τους. Εάν ένα μέλος της μειονοτικής ομάδας πιστεύει ότι η το κέρδος του από την απόκτηση νέων δεξιοτήτων θα είναι χαμηλότερο γι' αυτόν από ό, τι για έναν εργαζόμενο της ομάδας με πλειοψηφία, είναι πιθανό να επιλέξει να μην επενδύσει στην απόκτηση αυτών των δεξιοτήτων. Από την άποψη της εκτίμησης της ισορροπίας των μισθών, αυτό σημαίνει ότι το επίπεδο εκπαίδευσης είναι μια ενδογενής μεταβλητή και αυτό μπορεί επίσης να προκαλέσει το εκτιμώμενο επίπεδο διακρίσεων (Grimshaw & Rubery, 2002).

Ένα άλλο σοβαρό πρόβλημα της μεθοδολογίας εξισορρόπησης των μισθών και της αποσύνθεσης είναι η μεροληψία της εκτίμησης λόγω της επιλογής στην αγορά εργασίας. Διαφορετικές ομάδες δεν είναι εξίσου πιθανό να επιλέξουν την είσοδο στην αγορά εργασίας, έτσι το δείγμα των εργαζομένων που χρησιμοποιείται για την εκτίμηση των μισθολογικών εξισώσεων δεν είναι αντιπροσωπευτικό του συνόλου του πληθυσμού. Στις περισσότερες χώρες, οι γυναίκες με χαμηλή ειδίκευση είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας από ό, τι μέλη άλλων ομάδων. Δεδομένου ότι κατά την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μας ενδιαφέρουν οι μισθοί που εισπράττει ολόκληρος ο πληθυσμός ανδρών και γυναικών στην αγορά, η εκτίμηση του δείγματος των εργαζομένων μπορεί να είναι παραπλανητική (Donald, & Hamermesh, 2006).

Η τεχνική μέτρησης των διακρίσεων που εισήγαγαν οι Juhn et al. (1991) είναι η πλέον συχνά χρησιμοποιούμενη εναλλακτική μέθοδος της μεθόδου Oaxaca, η οποία είναι επίσης ένα χρήσιμο εργαλείο για τις διεθνείς συγκρίσεις των μισθολογικών διαφορών και για τη μελέτη των τάσεων τους με την πάροδο του χρόνου. Η μέθοδος μέτρησης των διακρίσεων του Oaxaca δεν λαμβάνει υπόψη την επίδραση των μεταβολών στις κατανομές των μισθών με την πάροδο του χρόνου στις μισθολογικές διαφορές όταν συμβαίνουν κάποιες χαρακτηριστικές αλλαγές στις αποδόσεις των

αγορών. Για παράδειγμα, οι γυναίκες συνήθως έχουν λιγότερη εργασιακή εμπειρία και τείνουν να εργάζονται σε ορισμένες βιομηχανίες. Εάν η απόδοση της αγοράς στην πραγματικότητα αυξάνεται ή αυξάνεται η διαφορά μεταξύ της μισθολογικής βιομηχανίας, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Οι Juhn et al. (1991) ξεχωρίζουν επίσης αυτό το αποτέλεσμα και κατανέμουν το συνολικό μισθολογικό χάσμα σε τέσσερα στοιχεία. Το πρώτο μέρος μετρά την επίδραση των αλλαγών στα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Το δεύτερο μετρά την επίδραση των μεταβολών των τιμών των παρατηρήσιμων χαρακτηριστικών. Το τρίτο μέτρο για αλλαγές στα μη παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά και, τέλος, το τέταρτο μέρος θεωρείται το αβέβαιο αποτέλεσμα των τιμών. Σε σύγκριση με τις προηγούμενες μεθόδους, το νέο στοιχείο είναι η διαίρεση στα τελικά δύο μέρη, στα οποία μπορούμε να μετρήσουμε την επίδραση των αλλαγών στα μη παρατηρημένα χαρακτηριστικά. Δυστυχώς, αυτή η μέθοδος υπόκειται επίσης στα γενικά προβλήματα των μεθοδολογιών αποσύνθεσης (Blau & Kahn, 2006).

Η μέθοδος διαχωρισμού των Blinder – Oaxaca αν και παραμένει από τις πιο βασικές μεθόδους στον προσδιορισμό μισθολογικών διακρίσεων, παρουσιάζει ορισμένα προβλήματα. Ένα από αυτά είναι ότι αν στην παλινδρόμηση δεν ληφθούν υπόψη όλες οι μεταβλητές που επηρεάζουν τους μισθούς, το αποτέλεσμα που αφορά στη μέτρηση της διάκρισης στην αγορά εργασίας θα είναι εσφαλμένο. Το άλλο βασικό πρόβλημα είναι ότι πάντα θα υπάρχουν μεταβλητές οι οποίες δεν είναι εύκολα ή και καθόλου μετρήσιμες, όπως η προσπάθεια που καταβάλει κάποιος εργαζόμενος ή οι ιδιαίτερες ικανότητές του (Borjas & Van Ours, 2010).

### **Μέτρηση του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας**

Η μέτρηση του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας γίνεται συνήθως σε επίπεδο βιομηχανίας, επιχείρησης ή εργασιακής απασχόλησης. Κατά την εκτίμηση των μισθολογικών εξισώσεων, συνήθως χρησιμοποιούνται δύο μέθοδοι για τον υπολογισμό του διαχωρισμού. Ο πρώτος είναι να εκτιμηθούν οι εντός βιομηχανιών, επιχειρήσεων ή απασχόλησης επιδράσεις (within effects) αντί για τις μεταξύ επιδράσεις (between effects). Για παράδειγμα, όταν μία μισθολογική εξίσωση περιέχει σταθερές επιδράσεις (fixed effects) από την βιομηχανία τότε ο συντελεστής της ψευδομεταβλητής που

αντιστοιχεί στις γυναίκες μετράει το μισθολογικό κενό μεταξύ των φύλων εντός των βιομηχανιών. Αν οι γυναίκες τείνουν να εργάζονται στις βιομηχανίες με χαμηλότερους μισθούς, και για αυτό το λόγο ο μέσος μισθός τους είναι μικρότερος από αυτόν των ανδρών, αυτή η μέθοδος μπορεί να χρησιμοποιηθεί προκειμένου να υπολογιστεί σε επίπεδο βιομηχανίας η συνθετική επίδραση (compositional effect). Ο εκτιμώμενος συντελεστής των γυναικών τότε δείχνει κατά πόσο οι μισθοί των γυναικών διαφέρουν μέσα σε μια συγκεκριμένη βιομηχανία. Ένα σημαντικό ερώτημα που προκύπτει σε αυτή την περίπτωση είναι αν πράγματι θέλουμε να μην ληφθεί υπόψη η επίδραση της επιλογής εφόσον ενδιαφερόμαστε να μετρήσουμε την διάκριση. Αν οι γυναίκες επιλέγουν τις χαμηλόμισθες βιομηχανίες (για παράδειγμα επειδή αυτές προσφέρουν μεγαλύτερη ευελιξία στο ωράριο) , τότε θα έπρεπε να μην λάβουμε υπόψη για την εκτίμηση της διάκρισης το μέρος αυτό της μισθολογικής διαφοράς. Ωστόσο, αν οι εργοδότες είναι αυτοί που αρνούνται να προσλάβουν γυναίκες στις υψηλόμισθες βιομηχανίες και για αυτό τον λόγο οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερο τότε αυτό οφείλεται σε διάκριση (στις προσλήψεις) και δεν θα ήταν ορθό να μην ληφθεί υπόψη αυτό το αποτέλεσμα (Donald & Hamermesh, 2006).

Η δεύτερη μέθοδος για τη μέτρηση του διαχωρισμού είναι να συμπεριληφθεί η αναλογία των γυναικών που εργάζονται στη συγκεκριμένη βιομηχανία, επιχείρηση ή απασχόληση στην εξίσωση μισθών. Αυτή η μέθοδος μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον έλεγχο του τρόπου με τον οποίο επηρεάζει το μισθολογικό χάσμα, αν μια συγκεκριμένη κατοχή κυριαρχεί σε γυναίκα. Για παράδειγμα, ο Groshen (1991) χρησιμοποιεί αυτή τη μέθοδο σε δεδομένα από τις Ηνωμένες Πολιτείες και διαπιστώνει ότι το γεγονός ότι ορισμένα επαγγέλματα είναι "θηλυκά επαγγέλματα" εξηγεί την πλειονότητα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Ο Gupta & Rothstein (2001) αναλύουν την επίδραση του διαχωρισμού στη βιομηχανία, των επιπέδων απασχόλησης και των επαγγελματιών σχετικά με τα κενά μισθών στη Δανία, χρησιμοποιώντας ένα σύνολο δεδομένων εργοδότη αντιστοιχίας με εργαζομένους. Η μελέτη διαπιστώνει ότι ο επαγγελματικός διαχωρισμός έχει τη μεγαλύτερη επίδραση στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, ενώ ο διαχωρισμός σε επίπεδο βιομηχανίας και επιχειρήσεων ασκεί μικρότερη επίδραση. Διαπιστώνουν ότι εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ακόμη και αφού ληφθεί υπόψη ο διαχωρισμός στα τρία αυτά επίπεδα, γεγονός που συμβαδίζει με την ύπαρξη μισθολογικών διακρίσεων (Groshen, 1991).

Κατά την ανάλυση του επαγγελματικού διαχωρισμού, είναι σημαντικό να διαχωριστούν οι συνέπειες των διακρίσεων, των προτιμήσεων, της εκπαίδευσης και των κοινωνικών πιέσεων από τους εργοδότες. Κατά την εκτίμηση της σχέσης μεταξύ μισθών και συγκεκριμένων επαγγελμάτων, αυτό σημαίνει ότι εκτός από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, οι επεξηγηματικές μεταβλητές πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν τα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων, καθώς και μεταβλητές που περιγράφουν τις προτιμήσεις των εργαζομένων. Η συνεκτίμηση αυτών των μεταβλητών μειώνει σημαντικά τις μετρούμενες διαφορές μεταξύ θέσεων εργασίας γυναικών και ανδρών στις Ηνωμένες Πολιτείες και τον Καναδά (Baker-Fortin, 2001).

Ο Csillag (2004) μελέτησε το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Μετά την Ουγγρική μετάβαση από το σοσιαλιστικό στο δημοκρατικό καθεστώς. Τα αποτελέσματά του υποδεικνύουν ότι ενώ κατά τον πρόσφατο σοσιαλισμό η σύνθεση των επαγγελμάτων κατά φύλο εξηγούσε σημαντικό μέρος του μισθολογικού χάσματος, ο επαγγελματικός διαχωρισμός μετά τη μετάβαση μειώθηκε σημαντικά, και το μισθολογικό χάσμα που παρατηρείται σήμερα δεν εξηγείται πλέον από αυτό. Ο Jurajda-Harmgart (2004) συγκρίνει την επίδραση του επαγγελματικού διαχωρισμού στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην Ανατολική και τη Δυτική Γερμανία και διαπιστώνει ότι ενώ οι μισθοί των ανδρών και των γυναικών ήταν υψηλότερες στα γυναικεία επαγγέλματα στην Ανατολική Γερμανία, στη Δυτική Γερμανία δεν υπήρχε παρατηρήσιμη διαφορά μεταξύ των επαγγελμάτων (Csillag, 2004) (Gärtner, Grimm, Lang & Stephan, 2015).

### **Ανάλυση των ελέγχων**

Μια άλλη εμπειρική προσέγγιση για τη μέτρηση των διακρίσεων είναι η εξέταση των αιτήσεων εργασίας. Οι υποψήφιοι που επιλέγονται προσεκτικά από τις πλειοψηφικές και μειονοτικές ομάδες ώστε να είναι παρόμοιοι από κάθε άλλη σκοπιά κάνουν αιτήσεις σε αγγελίες εργασίας και οι ερευνητές διακρίνουν αν υπάρχουν πρακτικές διάκρισης βασισμένοι στα επίπεδα ασυμμετρίας της κατανομής των αιτήσεων που γίνονται δεκτές. Η μέθοδος έχει πολλές παραλλαγές: οι ερευνητές μπορούν να στείλουν εκπαιδευμένους ηθοποιούς στις επιχειρήσεις με θέσεις εργασίας

που τους επιτρέπει να παρακολουθούν κάθε στάδιο της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων. Μια άλλη μέθοδος είναι η παρακολούθηση τηλεφωνικών συνεντεύξεων ή η ανάλυση του αριθμού των απαντήσεων στις γραπτές αιτήσεις. Ένα όφελος που προκύπτει από την συγκεκριμένη μέθοδο είναι ότι οι ερευνητές μπορούν να αλλάξουν τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά κατά το δοκούν κατά τη διάρκεια του πειράματος, έτσι ώστε να μπορούν να παρατηρήσουν την επίδρασή τους (Hirsch & Macpherson, 2004).

Η βιβλιογραφία επί του θέματος έχει υπογραμμίσει αρκετά μειονεκτήματα της μεθόδου. Το κύριο πρόβλημα μπορεί να είναι ότι οι αιτούντες μπορεί στην πραγματικότητα να διαφέρουν με διάφορους τρόπους σε σχέση με την ομάδα στην οποία ανήκουν, αφού στον πραγματικό κόσμο είναι δύσκολο να διασφαλιστεί ότι όλα τα άλλα χαρακτηριστικά είναι εκείνα που επηρεάζουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων και τη γνώμη του εργοδότη. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μπορεί να διαφέρουν στο επίπεδο του κοινωνικού κεφαλαίου ή στις ικανότητες επικοινωνίας που λαμβάνουν οι εργοδότες από αυτούς κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Προκειμένου να αποφευχθεί αυτό το πρόβλημα, ορισμένες μελέτες καθιστούν όλα τα άλλα χαρακτηριστικά άγνωστα. Για παράδειγμα, οι Goldin-Rouse (2000) μέτρησαν τις διακρίσεις κατά των γυναικών που ζητούν θέσεις σε ορχήστρες, συγκρίνοντας τον αριθμό των επαναλήψεων μετά από συνεντεύξεις, όπου οι εργοδότες μπορούν να δουν τους αιτούντες (και έτσι γνωρίζουν το φύλο τους) οι υποψήφιοι παίζουν τα όργανα τους που κάθονται πίσω από μια οθόνη, έτσι ώστε να μπορούν να ακουστούν μόνο αλλά να μην φαίνονται. Τα αποτελέσματά τους δείχνουν ότι η χρήση οθονών κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων αύξησε τις πιθανότητες να γίνουν δεκτές οι γυναίκες στις ορχήστρες και αύξησε την αναλογία των γυναικών στις ορχήστρες μειώνοντας την προκατειλημμένη συμπεριφορά υπέρ τους (Bertrand & Hallock, 2001).

Οι μελέτες που χρησιμοποιούν μεθόδους δοκιμών εμφανίζουν συνήθως υψηλότερα επίπεδα διακρίσεων από ό,τι οι έρευνες που χρησιμοποιούν άλλες μεθόδους. Ο Heckman (1998) υποστηρίζει ότι η εγκυρότητα των ελεγκτικών μεθόδων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις μη επαληθευμένες υποθέσεις σχετικά με την ισότητα μεταξύ των ομάδων/φύλων όσον αφορά τις κατανομές των μη παρατηρούμενων παραγωγικών συνιστωσών (από τους σχεδιαστές λογιστικών ελέγχων) της εταιρείας και των τρόπων λειτουργίας των αγορών εργασίας. Οι έλεγχοι μπορούν να βρουν διακρίσεις όταν δεν υπάρχουν και μπορούν να τις αποκρύψουν όταν

αυτές πράγματι υπάρχουν. Επισημαίνει ότι παρόλο που είναι δυνατό να βρεθούν αρκετές επιχειρήσεις που κάνουν διακρίσεις χρησιμοποιώντας αυτή τη μέθοδο, αυτό δεν είναι το ίδιο με την παρατήρηση των διακρίσεων σε ολόκληρη την αγορά εργασίας. Το επίπεδο των διακρίσεων στην αγορά εργασίας δεν καθορίζεται από τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τις πιο έντονες διακρίσεις, αλλά από τις επιχειρήσεις που απασχολούν πραγματικά τους μειονοτικούς εργαζομένους. Είναι πιθανό, λοιπόν, να υπάρχουν επιχειρήσεις που κάνουν διακρίσεις στην αγορά, όμως αυτό δεν μας επιτρέπει να μιλάμε για διακρίσεις στην αγορά εργασίας, διότι οι μειονότητες δεν εργάζονται σε αυτές, επομένως δεν υπάρχει καμία επίδραση στους μισθούς τους. Η ανάλυση των δοκιμών δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να διαπιστωθεί εάν παρακολουθούμε μόνο ειδικές περιπτώσεις, οι οποίες μπορεί να εξηγούν την ασυμφωνία μεταξύ των αποτελεσμάτων αυτού του τύπου έρευνας και εκείνων που εξετάζουν ολόκληρη την αγορά εργασίας. Οι υποψήφιοι στις εξετάσεις είναι θεωρητικά παρόμοιοι με τους συμμετέχοντες στην ομάδα, αλλά ο Heckman υπογραμμίζει ότι εξακολουθούν να διαφέρουν ως προς τα μη παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά τους, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει την παραγωγικότητα τους και, κατά συνέπεια, το επίπεδο διακρίσεων που εκτιμάται βάσει αυτής της μεθόδου (Bettio, 2002).

Ένα άλλο πρόβλημα μπορεί να είναι ότι οι αιτούντες γνωρίζουν το σκοπό της έρευνας και εν γνώσει ή εν αγνοία τους μπορούν να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των εργοδοτών. Τέλος, πολλοί αμφισβητούν την αντιπροσωπευτικότητα τέτοιων μελετών όσον αφορά την οικονομία στο σύνολό της. Δεδομένου ότι η διεξαγωγή τους είναι πολύ δαπανηρή, συνήθως περιορίζονται σε στενά επαγγέλματα, περιφέρειες ή λίγες επιχειρήσεις και συχνά σε εργαζόμενους με συγκεκριμένο μορφωτικό επίπεδο (Hirsch & Macpherson, 2004).

Η έρευνα που βασίζεται σε γραπτές αιτήσεις προσλήψεων μπορεί να αποφύγει επιτυχώς μερικά από αυτά τα προβλήματα. Σε αυτά, οι ερευνητές μπορούν πραγματικά να ελέγξουν το πείραμα, ώστε με βάση το βιογραφικό τους σημείωμα, οι υποψήφιοι να διαφέρουν πραγματικά μόνο μεταξύ τους στο δημογραφικό χαρακτηριστικό που μελετήθηκε. Συνήθως χρησιμοποιούν ονόματα για να υποδείξουν το φύλο ή την εθνότητα του αιτούντος σε υποψήφιους εργοδότες ή, στην περίπτωση των μεταναστών, χρησιμοποιούν τον τόπο γέννησης. Δεδομένου ότι η αποστολή βιογραφικού σημειώνει πολύ χαμηλότερο κόστος από τους εκπαιδευτικούς φορείς, μπορούν να γίνουν γραπτές δοκιμές σε πολύ μεγαλύτερα δείγματα. Σε αυτή την περίπτωση, το επίπεδο των

διακρίσεων δεν μετράται με βάση τον αριθμό των προσφορών εργασίας, αλλά βασίζεται στον αριθμό των επανακλήσεων και των προσκλήσεων σε συνεντεύξεις, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε διαφορετικό αποτέλεσμα εάν διαφέρουν σε επίπεδο ομάδας. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διακρίσεις κατά των μαύρων στην αγορά εργασίας στις Ηνωμένες Πολιτείες δεδομένου ότι εκείνοι με τυπικά ονόματα λευκών κλήθηκαν πίσω μιάμιση φορές περισσότερο από αυτούς με τυπικά ονόματα μαύρων (Bettio, 2002).

### **Οικονομικό και εταιρικό περιβάλλον για την ανάλυση των διακρίσεων**

Λόγω της έλλειψης διαθέσιμων δεδομένων παραγωγικότητας σε ατομικό επίπεδο, μερικές μελέτες επιδιώκουν να μετρήσουν τις διαφορές παραγωγικότητας σε επίπεδο ομάδας και να τις συγκρίνουν με μισθολογικές διαφορές σε επίπεδο ομάδας (Hellerstein & Neumark, 1999). Η μέθοδος σχετίζεται στενά με το γεγονός ότι τα συσχετισμένα σύνολα δεδομένων των εργοδοτών-εργαζομένων έχουν γίνει πιο διαδεδομένα, καθώς η εκτίμηση της σταθερής απόδοσης που χρησιμοποιείται σε αυτή τη μέθοδο απαιτεί όχι μόνο σταθερές μεταβλητές αλλά και τη δημογραφική σύνθεση των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης. Οι σχετικές παραγωγικότητες σε επίπεδο ομάδας εκτιμώνται από τα επίπεδα της συνάρτησης παραγωγής της επιχείρησης, όπου το ανθρώπινο δυναμικό διαιρείται σε ομάδες εργαζομένων οι οποίες πιθανόν διαφέρουν στα επίπεδα παραγωγικότητάς τους. Αυτή η μέθοδος μας επιτρέπει να υπολογίσουμε ένα επίπεδο σχετικής παραγωγικότητας για κάθε ομάδα εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση (σε σύγκριση με μια ομάδα αναφοράς) (Carlsson & Rooth, 2007).

Σε μια τέλεια ανταγωνιστική αγορά όπου οι εργοδότες μεγιστοποιούν τα κέρδη, ο σχετικός μισθός κάθε ομάδας εργαζομένων θα είναι ίσος με τη σχετική παραγωγικότητά τους. Οι Hellerstein και Neumark (1999) εκτιμούν επίσης τους σχετικούς μισθούς σε επίπεδο επιχείρησης (εναλλακτικά, μπορεί να εκτιμηθεί από ατομικές μισθολογικές εξισώσεις), έτσι ώστε να μπορούν να ελέγχουν άμεσα την ισότητα των σχετικών μισθών και παραγωγικότητας. Η μέθοδος αυτή συνήθως δίνει μια χαμηλότερη εκτίμηση της διάκρισης από την παραδοσιακή μέθοδο εξισορρόπησης των μισθών, γεγονός που υποδηλώνει ότι υπάρχουν αδιαμφισβήτητες διαφορές στις παραγωγικότητες των ομάδων, οι οποίες μπορούν να υπολογιστούν χρησιμοποιώντας

αυτή τη μεθοδολογία. Αποτελέσματα για πολλές χώρες υποστηρίζουν επίσης τη μέθοδο αυτή και βρίσκουν πολύ χαμηλότερο επίπεδο διακρίσεων χωρίς σημαντική διαφορά μεταξύ σχετικών μισθών και παραγωγικότητας (Arai & Skogman Thoursie, 2009).

Η μέθοδος εκτίμησης της σχετικής παραγωγικότητας σε επίπεδο ομάδας εμφανίζει αρκετά προβλήματα. Όλα τα προβλήματα που περιγράφονται στη βιβλιογραφία για την εκτίμηση των λειτουργιών παραγωγής ισχύουν και εδώ, και αυτά μπορούν να επηρεάσουν σε μεγάλο βαθμό τις σχετικές εκτιμήσεις παραγωγικότητας. Η σωστή εξειδίκευση της εξίσωσης είναι πολύ σημαντική, καθώς και η μέτρηση των εισροών και ο χειρισμός της απόκλισης λόγω των μη παρατηρούμενων διαταραχών στη ζήτηση. Εάν οι διαταραχές συσχετίζονται με μη παρατηρούμενες εισροές, αυτό θα οδηγήσει σε αποκλίσεις της εκτίμησης της λειτουργίας παραγωγής. Ένα άλλο πιθανό οικονομετρικό ζήτημα μπορεί να προκύψει επειδή δεν γνωρίζουμε τίποτα για το γιατί οι επιχειρήσεις επιλέγουν διαφορετικές αναλογίες ομάδων εργαζομένων και αυτό μπορεί να συσχετιστεί με την τεχνολογία παραγωγής. Παρά τα προβλήματα αυτά, η μέθοδος σύγκρισης των υπολογιζόμενων σχετικών παραγωγικών μεγεθών και μισθών των ομάδων εργαζομένων παραμένει ένας σημαντικός μελλοντικός τομέας έρευνας, διότι μας επιτρέπει να μετρήσουμε τις μη παρατηρούμενες διαφορές μεταξύ των ομάδων και η ανάλυσή τους μπορεί να πραγματοποιηθεί στο επίπεδο του συνόλου αγορά εργασίας (Bravo et al., 2008).

Τέλος, πολυάριθμες μελέτες επιχειρούν να ελέγξουν έμμεσα την ύπαρξη διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, εκτιμούν την επίδραση μιας εξωγενούς αλλαγής, η οποία θεωρητικά θα πρέπει να συσχετίζεται μόνο με τις διακρίσεις, επηρεάζοντας έτσι την αγορά εργασίας. Από αυτές, η πιο συχνά αναλυθείσα σχέση είναι ότι μεταξύ του επιπέδου ανταγωνισμού στην αγορά προϊόντος και της διάκρισης προτιμήσεων από τον εργοδότη, όπως αναφέρθηκε στην ενότητα που περιγράφει το μοντέλο Becker. Η υπόθεση είναι ότι εάν οι διαφορές στους μισθούς και στην απασχόληση μεταξύ των εργαζομένων μειώνονται λόγω της αύξησης του ανταγωνισμού, αυτό αποτελεί έμμεση απόδειξη της ύπαρξης διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Αυτή η σχέση έχει δοκιμαστεί χρησιμοποιώντας διάφορες μεθοδολογίες. Ξεκινώντας από τη δεκαετία του '70, πολλές μελέτες εξέτασαν τη σχέση μεταξύ συγκέντρωσης της αγοράς και μισθολογικών διαφορών. Ένα από τα μειονεκτήματα



των μελετών αυτών είναι ότι η χρήση της συγκέντρωσης ως μέτρο ανταγωνισμού έχει γίνει ιδιαίτερα αμφισβητούμενη. Αυτές οι μελέτες έλεγξαν ως επί το πλείστον τη σχέση χρησιμοποιώντας ενός μόνο χρόνου αντιπροσωπευτικό δείγμα, οπότε ένα ακόμη πρόβλημα ήταν η πιθανότητα μη παρατηρούμενων διαφορών μεταξύ των βιομηχανιών. Εάν αυτές συσχετισθούν κατά κάποιον τρόπο με το επίπεδο ανταγωνισμού στην αγορά προϊόντος, τότε η επίδραση των μη παρατηρούμενων διαφορών τους μπορεί να αποδοθεί λανθασμένα στον ανταγωνισμό.

Αρκετές μελέτες εξετάζουν τις επιπτώσεις του ανταγωνισμού στις μισθολογικές διαφορές χρησιμοποιώντας διεθνείς συγκρίσεις, αξιοποιώντας τις διαφορές στο νομικό και οικονομικό περιβάλλον. Για παράδειγμα, η μελέτη των Weichelbaumer et al.(2007) διερευνά το υπολειπόμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (το οποίο αφήνεται μετά τον έλεγχο για τις παρατηρούμενες διαφορές στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων) σε πολλές χώρες ως συνάρτηση της δομής της αγοράς των χωρών και των νόμων κατά των διακρίσεων. Διαπιστώνουν ότι τόσο η αύξηση του επιπέδου ανταγωνισμού όσο και η αποδοχή διεθνών κατευθυντήριων γραμμών για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών μειώνουν το χάσμα των μισθών. Οι συγγραφείς τονίζουν επίσης ότι τα κενά μισθών πρέπει να ερμηνεύονται ως ένα μέτρο διακρίσεων με προσοχή: για παράδειγμα, το γεγονός ότι στις χώρες του ΟΟΣΑ φαίνεται ότι ο ανταγωνισμός έχει μικρότερο αντίκτυπο στα μισθολογικά κενά οφείλεται στο γεγονός ότι στις χώρες αυτές, ενδέχεται να αντικατοπτρίζονται οι διαφορές στις προτιμήσεις των εργαζομένων και στην παραγωγικότητα, και όχι οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2007).

## **Κεφάλαιο Τρίτο: Ευρωπαϊκό Νομικό Πλαίσιο**

### **Οι απαιτήσεις της ίσης μεταχείρισης βάσει του ευρωπαϊκού δικαίου**

Η έννοια της ισότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης χαρακτηρίζεται από την προσπάθεια υπέρβασης της τυπικής και μινιμαλιστικής προσέγγισης της ίσης μεταχείρισης. Το κοινοτικό κεκτημένο που προκύπτει από μια ανάπτυξη άνω των τριάντα ετών απαιτεί, με το πνεύμα και τα λόγια του, την εγγύηση της ισότητας. Δημιουργεί ένα νομικό πλαίσιο που στοχεύει στην προώθηση ουσιαστικής ισότητας και, για να το επιτύχει αυτό, απαιτεί θετικά βήματα, όχι μόνο ως μια "εξαιρέση". Αυτό ήταν το νομικό πλαίσιο το οποίο οι υποψήφιες χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ουγγαρίας, χρειάστηκε να μεταφέρουν και να υιοθετήσουν. Η ουγγρική νομοθεσία εκπλήρωσε αυτό το καθήκον με τον νόμο CXXV του 2003 για την ίση μεταχείριση και την προώθηση της ισότητας ευκαιριών (νόμος για την ισότητα) που τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2004, ακριβώς στο κατώφλι της προσχώρησης της 1ης Μαΐου (Ellis, 1991).

Ο νόμος προετοιμάστηκε κάπως με μια βιασύνη και, λόγω έλλειψης χρόνου και επαρκούς γνώσης του παρελθόντος, οι συντάκτες βασίστηκαν κυρίως στα κείμενα των αποφάσεων του Συνταγματικού Δικαστηρίου, δίνοντάς τους προτεραιότητα ακόμη και αν ήταν ενάντια στις οδηγίες της ΕΚ (το κείμενο της Πράξης είναι μια αιτιολογική σκέψη των αποφάσεων). Έτσι, ακόμη και μετά από πολλές προσαρμογές του κειμένου, παρέμεινε μια ελαφρά αναντιστοιχία μεταξύ των ευρωπαϊκών απαιτήσεων ισότητας και των απαιτήσεων (της ίσης μεταχείρισης) στην Ουγγαρία. Παρά τις ελλείψεις αυτές, ο νόμος για την ισότητα και η πρόοδος που ακολούθησε με την υιοθέτησή του έχουν κάνει προφανώς τα πρώτα βήματα για τη δημιουργία των νομικών πράξεων που εγγυώνται ίση μεταχείριση.

### **Η παραβίαση της ίσης μεταχείρισης - άμεσες διακρίσεις**

Το τμήμα 1 του νόμου για την ισότητα - που προσπαθεί να προσαρμοστεί στο ευρωπαϊκό πνεύμα και τη διατύπωση του Συνταγματικού Δικαστηρίου - χρησιμοποιεί

μια ευρεία διατύπωση: "όλοι οι ιδιώτες, οι ομάδες τους καθώς και οι νομικές οντότητες και οι οργανώσεις χωρίς νομική οντότητα θα αντιμετωπίζονται ισότιμα σεβασμού και συσκέψεων, με ισότιμη εκτίμηση σε μεμονωμένες πτυχές." Η κεντρική έννοια του νόμου είναι η παραβίαση της ίσης μεταχείρισης, η οποία ορίζεται ως ανώτερη κατηγορία στο τμήμα 7, αποτελούμενη από υποκατηγορίες όπως η άμεση και έμμεση διαφορετική μεταχείριση, η παρενόχληση, ο παράνομος διαχωρισμός, τα αντίποινα και η εκπαίδευση σε όλα αυτά . (Αν και οι τελευταίες τέσσερις μορφές συμπεριφοράς αποτελούν επίσης μορφές διαφορετικής μεταχείρισης, είναι ξεχωριστές μορφές και για μεγάλο χρονικό διάστημα κρίθηκαν ακατάλληλες αλλά χωρίς διακρίσεις συμπεριφορά (Fredman, 1992).

Το κεφάλαιο ΙΙΙ του νόμου περιέχει λεπτομερή ρύθμιση για τους τομείς όπου απαγορεύεται η διάκριση σε τομείς που θεωρούνται σημαντικοί, όπως η απασχόληση, η κοινωνική ασφάλιση, η υγειονομική περίθαλψη, η στέγαση, η εκπαίδευση, οι υπηρεσίες και η εμπορία αγαθών. Οι (μερικές φορές μακρές) λίστες υποκείμενων θεμάτων θα ακολουθούσαν ούτως ή άλλως από τον νόμο χωρίς τέτοια εγγραφή. Η λέξη «ιδιαίτερα» που ξεκινάει κάθε λίστα υποδηλώνει τον χαρακτηριστικό τους χαρακτήρα. Άμεση διάκριση διαπράττεται όταν ένα πρόσωπο ή μια ομάδα «αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά απ 'ό, τι άλλο πρόσωπο ή ομάδα είναι, ήταν ή θα αντιμετωπίζονταν σε συγκρίσιμη κατάσταση» με βάση ένα λεγόμενο προστατευόμενο χαρακτηριστικό που αναφέρεται στην πράξη (φύλο, φυλή, θρησκεία, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κ.λπ.). Έτσι, η διάκριση έχει δύο ουσιαστικά στοιχεία: λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που είναι ένα μειονέκτημα και ένα λεγόμενο προστατευόμενο χαρακτηριστικό που χρησιμεύει ως λόγος για το μέτρο που προκαλεί μειονεκτήματα. Και τα δύο αυτά στοιχεία θα συζητηθούν λεπτομερώς παρακάτω (Fredman, 1992).

### **Μειονέκτημα**

Το μειονέκτημα μπορεί να είναι είτε βλάβη (π.χ. μισθολογική διαφορά) είτε νομικό μειονέκτημα (π.χ. διακοπή της απασχόλησης), απώλεια πλεονεκτήματος (π.χ. απομάκρυνση από την κατάρτιση ή ταξιδιωτικές ευκαιρίες, κοινωνικές εκδηλώσεις), δυσμενείς συνθήκες εργασίας ως αίθουσα γραφείου, πρόγραμμα εργασίας) και οποιοδήποτε άλλο υλικό ή ηθικό μειονέκτημα. Ωστόσο, πρέπει να τεκμηριωθεί. Για

παράδειγμα, οι έλεγχοι ασφαλείας στην είσοδο δικαστικών κτιρίων θεωρήθηκαν μειονέκτημα από το Ανώτατο Δικαστήριο και θεωρήθηκε παράνομο ότι οι δικηγόροι που εργάστηκαν ως νομικοί σύμβουλοι εκτέθηκαν σε τέτοιο έλεγχο ενώ άλλοι δικηγόροι (ιδιωτικοί δικηγόροι, δημόσιοι δικηγόροι και εισαγγελείς) απαιτούνται μόνο για να δείξουν την ταυτότητά τους (Friedman & Whitman, 2002).

### **Διακριτική δύναμη**

Η συχνή παρεξήγηση απαιτεί να υπογραμμιστεί ότι η ενέργεια του εργοδότη μπορεί να προκαλέσει μειονεκτήματα - και, κατά συνέπεια, την παραβίαση της ίσης μεταχείρισης - χωρίς κανένα νόμο που παραβιάζει τη συμπεριφορά. Αντιθέτως, οι διακρίσεις συμβαίνουν συνήθως σε περιπτώσεις αποφάσεων που εμπίπτουν σε διακριτική διαχειριστική εξουσία. Όταν η δράση του εργοδότη ρυθμίζεται από το νόμο, τη συλλογική σύμβαση ή τη σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να συζητήσει το ζήτημα και αν η δράση του παραβιάζει την ισχύουσα διάταξη ή όρους, αποτελεί παραβίαση του νόμου και όχι διάκριση. Για να δώσουμε ένα παράδειγμα: η ειδοποίηση προς έναν εργαζόμενο χωρίς επαρκή αιτιολόγηση είναι ενάντια στον Κώδικα Εργασίας και ως εκ τούτου, καθίσταται παράνομη πράξη. Ο τερματισμός θα είναι παράνομος λόγω διακρίσεων, εάν ο εργοδότης, σε περίπτωση απολύσεων για λογικούς λόγους (μόνο λόγος τερματισμού), επιλέγει απολυμένους υπαλλήλους κατά την κρίση του, κατά τρόπο ώστε το φύλο, η ηλικία, το εθνικό υπόβαθρο ή η οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου παίζει ρόλο (Somek, 2011). Έτσι, μπορεί κανείς να αμφισβητήσει τη συχνή ερμηνεία που πρέπει να διαβάσει στις δικαστικές αποφάσεις, ότι δεν διαπιστώθηκε καμία διάκριση επειδή ο εργοδότης (ή άλλος εναγόμενος) έλαβε την απόφασή του με διακριτική ευχέρεια, μπορούσε να «ελευθερώσει» την απόφαση. Άλλες δικαστικές αποφάσεις εκθέτουν, αντιθέτως, ότι «το γεγονός ότι η απόφαση του εργοδότη πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της διακριτικής του ευχέρειας (η επιλογή των προσώπων που επηρεάζονται από την απόλυση) δεν μπορεί να αποκλείσει την επανεξέτασή του στο πλαίσιο δικαστικής διαδικασίας». , παραβλέποντας την κατά τα άλλα ελεύθερη επιλογή του εργοδότη, διαπίστωσε παραβίαση της ίσης μεταχείρισης με άρνηση του εργοδότη να παρατείνει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου με εργαζόμενη που τον ενημέρωσε για την εγκυμοσύνη της, ενώ συγχρόνως προχώρησε σε σύμβαση ορισμένου χρόνου μικρής διάρκειας με

άλλο υπάλληλο (Uccellari, 2008). Στην περίπτωση αυτή, η Αρχή Ίσης Μεταχείρισης ανέφερε ρητά την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου που διαπίστωσε την ίδια παράβαση σε περίπτωση μη παράτασης της σύμβασης ορισμένου χρόνου όπως στην περίπτωση διακοπής της απασχόλησης ή απόρριψης απασχόλησης σύμβαση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Ομοίως, η Αρχή Ίσης Μεταχείρισης διαπίστωσε παράνομη διάκριση όταν η απασχόληση δημόσιου υπαλλήλου που εργαζόταν την περίοδο «δοκιμασίας» τερματίστηκε μετά την ανακοίνωση της εγκυμοσύνης της, παρά το θετικό αποτέλεσμα της συνολικής ενδιάμεσης αξιολόγησης της. Η Αρχή Ίσης Μεταχείρισης δεν θεώρησε καθοριστικό πρόβλημα στην ελευθερία του εργοδότη να αποφασίσει περί τερματισμού κατά τη διάρκεια της «δοκιμαστικής» περιόδου (Ellis & Watson, 2012).

## **Σύγκριση**

Η εύρεση ενός μειονεκτήματος απαιτεί σύγκριση: το μειονέκτημα πρέπει να εντοπιστεί μέσα από τη σύγκριση μεταξύ δύο ατόμων, όπου ο ένας από τους δύο βρίσκεται σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με κάποιον ή μερικούς άλλους. Το ισχύον κείμενο του νόμου για την ισότητα ("όποιος αντιμετωπίζεται, αντιμετωπίστηκε ή θα αντιμετωπιστεί") προβλέπει ένα ευρύ φάσμα πιθανοτήτων, ομοίως με παραπάνω, σύμφωνα με το δίκαιο της ΕΕ (Kantola & Nousiainen, 2012). Κατά αυτόν τον τρόπο καθίσταται δυνατή η σύγκριση όχι μόνο μεταξύ των παρόντων, αλλά και η επιβολή του μειονεκτήματος σε σύγκριση με έναν εργαζόμενο που εργαζόταν κατά το παρελθόν στην ίδια ή παρεμφερή δουλειά και, επιπλέον, καθιστά δυνατή και την απλή υποθετική σύγκριση. Π.χ. διαπιστώθηκε δυσμενής διάκριση στην περίπτωση που ο εργοδότης απέρριψε τη μίσθωση μιας γυναίκας για την φροντίδα παιδιών με βασικό κριτήριο του να είναι μικρή/αδύναμη η σωματική διάπλαση του σώματός της. Οι διαφορές σχετικά με την ισότητα των αμοιβών δεν αποτελούν μόνο τη συχνότερη, αλλά και τη δυσκολότερη ομάδα περιπτώσεων, μεταξύ άλλων λόγω των δυσκολιών όσον αφορά την επιλογή του ατόμου. Στην πρώτη θέση, μπορεί να επιλεγεί μεταξύ των υπαλλήλων που εργάζονται στον ίδιο χώρο εργασίας, στην ίδια δουλειά. Από την άποψη αυτή, το άρθρο 142 / Α απαιτεί την εξέταση της φύσης, της ποιότητας, της ποσότητας του έργου, των συνθηκών εργασίας, της απαιτούμενης επαγγελματικής ικανότητας, της

σωματικής ή πνευματικής προσπάθειας, της εμπειρίας και της ευθύνης (De Schutter, 2006). Για τον ορισμό της έννοιας της αμοιβής, η παρατιθέμενη διάταξη του άρθρου 142 / Α διατάσσει επίσης ότι για λόγους σύγκρισης η αμοιβή σημαίνει «οποιαδήποτε ταμειακή ή σε είδος (κοινωνική) πρόβλεψη, που εισπράττεται άμεσα ή έμμεσα από τον εργαζόμενο, σε σχέση με την εργασία". Οι κοινωνικές διατάξεις μπορεί να συνίστανται σε εισφορά σε ιδιωτικό ασφαλιστικό ταμείο, εισιτήρια τροφίμων, χρήση αθλημάτων ή άλλων εγκαταστάσεων κλπ. Ωστόσο, το δικαστήριο δεν μπορούσε να διακρίνει την ύπαρξη «αμοιβής» στο δάνειο που χορηγήθηκε στην εργαζόμενη και αναφέρθηκε από τον εργοδότη ως αποζημίωση για την αδικαιολόγητη διαφορά μισθών εις βάρος του εργαζομένου (Bercusson, 2009). Η απόρριψη μιας τέτοιας υπεράσπισης δεν βασιζόταν στη φύση του δανείου, παρά στο γεγονός ότι ένα τέτοιο δάνειο ήταν διαθέσιμο για οποιονδήποτε, ανεξάρτητα από το ύψος του μισθού του, επιπλέον, σχετικά με την έλλειψη αποδεικτικών στοιχείων σχετικά με το οικονομικό όφελος που απορρέει από δανείου, αν ήταν κατάλληλο να αντισταθμιστεί η απώλεια μισθών. Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης έχει πολλαπλές εγκαταστάσεις, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις διάφορες εγκαταστάσεις θεωρούνται ότι βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση. Έτσι, οι διαφορές των μισθών μεταξύ αυτών των εργαζομένων μπορεί να συνιστούν διάκριση, εκτός αν ο εργοδότης μπορεί εύλογα να εξηγήσει τη διαφορά. Οι κανόνες που ισχύουν επί του παρόντος δεν επιτρέπουν την αμφισβήτηση της μακράς επικριθείσας, αποκαλούμενης «επαγγελματικής μισθολογικής δυσμενούς διακρίσεως»: στα τυπικά γυναικεία επαγγέλματα και τομείς (όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση, η δημόσια διοίκηση χαμηλότερου επιπέδου) οι μισθοί χαρακτηρίζονται από υστέρηση των μισθών των εργαζομένων που εκτελούν παρόμοια εργασία σε άλλους κλάδους (Craig & De Búrca, 2011).

### **Προστατευμένη ιδιότητα**

Το δεύτερο κριτήριο είναι η σχέση μεταξύ της διαφορετικής μεταχείρισης και της προστατευμένης ιδιότητας του ατόμου. Ο νόμος για την ισότητα απαριθμεί 19 χαρακτηριστικά που δεν πρέπει να αποτελούν λόγο διαφοροποίησης μεταξύ προσώπων (προστατευμένα χαρακτηριστικά). Αυτά είναι: 1) το φύλο, 2) η φυλή, 3) το χρώμα, 4) η εθνικότητα, 5) η εθνική, ή 6) η εθνοτική μειονότητα, 7) η μητρική γλώσσα, 8) η αναπηρία, 9) η υγειονομική κατάσταση, 10) οι πολιτικές ή άλλες απόψεις, 11) η οικογενειακή κατάσταση, 12) η μητρότητα, συμπεριλαμβανομένης 13) της

εγκυμοσύνης, 13) η πατρότητα, 14) ο γενετήσιος προσανατολισμός, 15) η σεξουαλική ταυτότητα, 16) η ηλικία 17) η απασχόληση ή εργασία ορισμένου χρόνου, 18) αν ανήκουν σε αντιπροσωπευτικό οργανισμό συμφερόντων. Ο κατάλογος αυτός συμπληρώνεται από το δέκατο ένατο γενικό στοιχείο: στο πιο συχνά αναφερόμενο εδάφιο 19) που απαγορεύει τη διαφοροποιημένη μεταχείριση και για οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό (Ahtela, 2005). Ένας τέτοιος εκτενής κατάλογος ο οποίος, επιπλέον, χρησιμοποιεί μια απαρίθμηση ανοικτού τύπου, αναμφισβήτητα διευρύνει το αποτέλεσμα της απαγόρευσης των διακρίσεων. Από την άλλη πλευρά, είναι σκόπιμο να μειωθεί η έννοια των προστατευμένων χαρακτηριστικών. Η απασχόληση, καθώς και άλλοι τομείς της ζωής, έχουν πολλές διαφορές. Δεν υπάρχει ασφαλής «πυξίδα» που να μπορεί να βοηθήσει στην εξεύρεση κριτηρίου που καθορίζει εάν μια διαφοροποίηση χαρακτηρίζεται ως διάκριση και συνεπώς επιτρέπει την έκθεση σε νομικό έλεγχο (Besson, 2008). Αυτή η έλλειψη σαφήνειας έχει ήδη οδηγήσει σε παράλογες περιπτώσεις. Ένα πιο κρίσιμο πρόβλημα, ωστόσο, είναι ότι ο απεριόριστος και χαλαρός κατάλογος αραιώνει τη διαφορά μεταξύ των προστατευμένων χαρακτηριστικών και αυτό μπορεί να εμποδίσει την εξάλειψη του μειονεκτήματος και του αποκλεισμού που προέρχεται από τις πιο διαδεδομένες μορφές διάκρισης. Οι διακρίσεις είναι μια αντικειμενική κατάσταση γεγονότων. Η διαφοροποίηση με βάση το δεδομένο χαρακτηριστικό είναι επαρκής για την εμφάνισή της. Δεν εξαρτάται από το κίνητρο που εισάγει διακρίσεις ή αποκλεισμό και οδηγεί τον ηθοποιό ενάντια στην ομάδα διακρίσεων. Η παράβαση συμπληρώνεται απλώς από το μειονέκτημα που προκύπτει από τη διαφοροποίηση. Χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιων περιπτώσεων είναι όταν ο εργοδότης που δεν έχει προκαταλήψεις ή ανήκει στον ίδιο όμιλο εφαρμόζει πρακτικές διακριτικής μεταχείρισης με κίνητρο την πραγματική ή υποτιθέμενη ζημία των επισκεπτών, των ασθενών των πελατών ή των συναδέλφων τους (π.χ. όταν ο εργοδότης που παρέχει τις υπηρεσίες καθαρισμού για ένα εμπορικό κέντρο δεν προσλαμβάνει καθαριστές Ρομά επειδή οι ιδιοκτήτες καταστημάτων αντιτίθενται στην παρουσία τους ή όταν η προσωρινή υπηρεσία εργασίας δεν μεταφέρει τους εργαζόμενους Ρομά στην εταιρία χρήστη που είχε δηλώσει ότι δέχεται "μόνο Ούγγρους". λαμβάνοντας την απόφαση με βάση την τη φυλετική ταυτότητα του εργαζομένου, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι ο εργοδότης απέδειξε την έλλειψη προκατάληψης (Bell, 2008).

## **Το Ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο**

Το κεφάλαιο αυτό στοχεύει στην παρουσίαση της εξέλιξης του νομοθετικού πλαισίου κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα, ιδιαίτερα μετά την εφαρμογή του νόμου 3304/2005, ο οποίος ενσωματώνει στην εθνική μας νομοθεσία τις οδηγίες 2000/43 / ΕΚ και 2000/78 / ΕΚ. Επιδιώκει περαιτέρω να τεκμηριώσει την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής των νομοθετικών διατάξεων, με ιδιαίτερη έμφαση στην αγορά εργασίας, και ιδιαίτερα σε περίοδο οικονομικής κρίσης.

Η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης περιλαμβάνεται στα βασικά καθήκοντα του Συνήγορου του Πολίτη. Οι ετήσιες εκθέσεις της ανεξάρτητης αρχής αποτελούν οδηγό για την τεκμηρίωση της εφαρμογής του νομοθετικού πλαισίου, καθώς παρουσιάζουν τις καταγγελίες των πολιτών σχετικά με τις διακρίσεις που καλύπτονται από το κανονιστικό πεδίο εφαρμογής του Ν. 3304/2005.

Εκτός από τις βασικές συνταγματικές διατάξεις σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα και με στόχο την αντιμετώπιση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας, ο νόμος 3304/2005 αποτελεί το σημαντικότερο θεσμικό οπλοστάσιο κατά των διακρίσεων και το σημαντικότερο βήμα πολιτικής για την προστασία των ευάλωτων ομάδων. Μέσα από τη θέσπιση αυτού του νόμου οι οδηγίες 2000/43 / ΕΚ και 2000/78 / ΕΚ ενσωματώθηκαν στην ελληνική νομοθεσία και η προστασία από τη διακριτική μεταχείριση θεσπίστηκε με βάση τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό (για τους τομείς της απασχόλησης και της κατάρτισης). Σκοπός αυτού του νόμου ήταν η θέσπιση γενικού ρυθμιστικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Σύμφωνα με το άρθρο 19 του Ν. 3304/2005, τρία είναι τα αρμόδια ιδρύματα για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης: α) ο Έλληνας Διαμεσολαβητής, για περιπτώσεις παραβίασης του νόμου κατά των διακρίσεων από δημόσιες υπηρεσίες, β) η Επιθεώρηση Εργασίας, για περιπτώσεις παραβίασης από φυσικά ή νομικά πρόσωπα στον ιδιωτικό τομέα, ιδίως στον τομέα της απασχόλησης και του επαγγέλματος · και γ) η Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης που ασχολείται με τον ιδιωτικό



τομέα και όλους τους τομείς εκτός από την απασχόληση και το επάγγελμα. Επιπλέον, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (ΟΚΕ) (άρθρο 82§3 Γ) ανέλαβε τον σημαντικό ρόλο της διεξαγωγής κοινωνικού διαλόγου και διαμόρφωσης προτάσεων προς την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ο καθοριστικός παράγοντας για την εφαρμογή του νόμου είναι και η συμβολή της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (NCHR), κυρίως μέσω των εκθέσεων-προτάσεων της για θέματα που αφορούν τα ανθρώπινα και κοινωνικά δικαιώματα και του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας σχετικά με πολιτικές κατά των διακρίσεων, καθώς είναι επιφορτισμένη με το σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της Εθνικής Στρατηγικής. Τέλος, ένας μεγάλος αριθμός ΜΚΟ στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων προσδίδει αξία και ενισχύει περαιτέρω την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

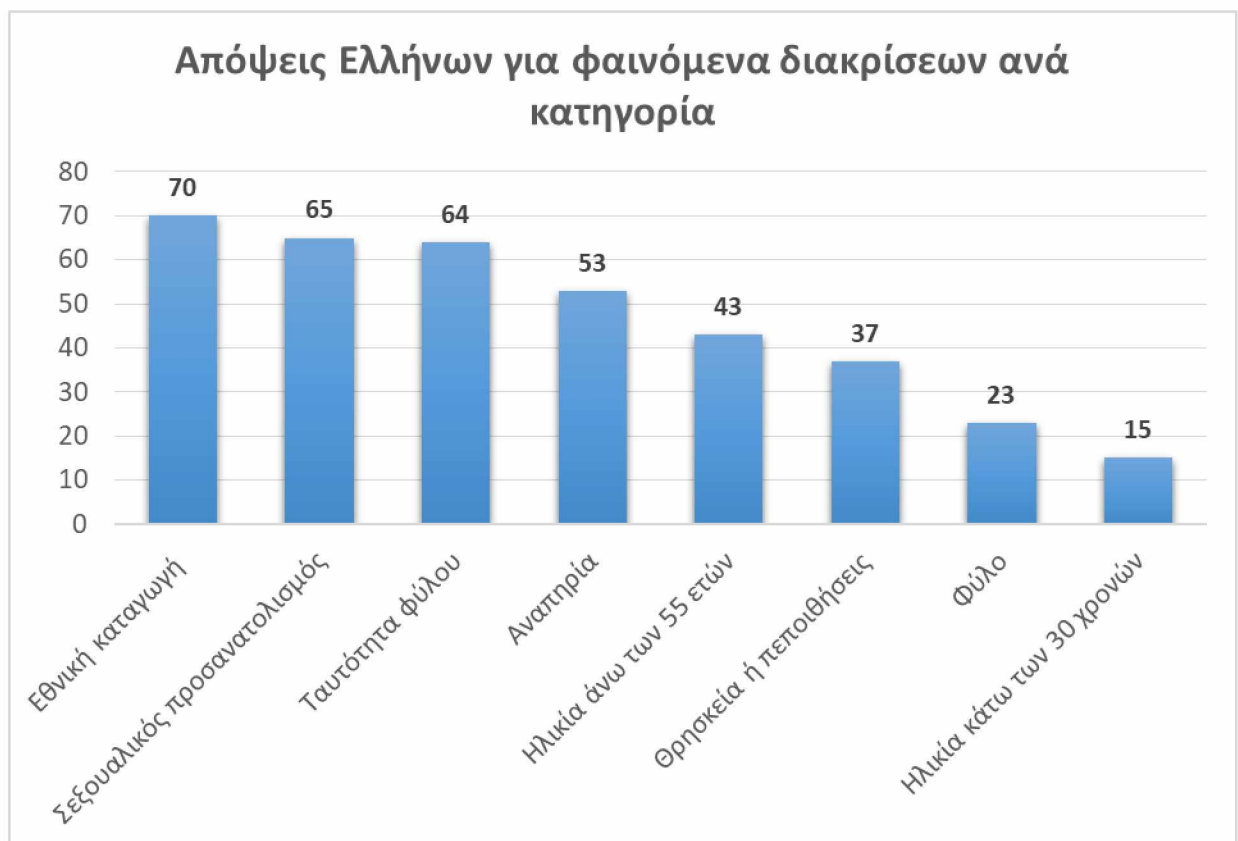
Ο νόμος 4097/2012 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα συμπληρώνει σημαντικά τον τομέα κατά των διακρίσεων. Σκοπός αυτής της πράξης είναι η ευθυγράμμιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41 / ΕΕ, προκειμένου να διασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα ή συμβάλλουν στην άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας. Ο Έλληνας Διαμεσολαβητής έχει ανατεθεί ως κύριος φορέας παρακολούθησης για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Επιπλέον, μέσω του Νόμου 4074/2012, η Ελλάδα επικύρωσε τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, η οποία υπογράφηκε στη Νέα Υόρκη στις 30 Μαρτίου 2007, και το Προαιρετικό Πρωτόκολλο της Σύμβασης, το οποίο υπεγράφη στη Νέα Υόρκη στις 27 Σεπτεμβρίου 2010, παρέχοντας έτσι μεγαλύτερη προστασία κατά των διακρίσεων σε μία από τις ευάλωτες ομάδες που καλύπτονται από το Ν. 3304/2005.

## **Κεφάλαιο Τέταρτο: Η Ελληνική περίπτωση**

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο επιχειρείται να γίνει μια περιγραφή της υφιστάμενης διάκρισης που παρατηρείται στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια με βάσει τις υπάρχουσες μελέτες.

Οι Balourdos et al. (2012) στην έρευνα που διεξήγαγαν εκ μέρους του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) η οποία, εκτός των άλλων, περιείχε μια κατανομή των διακρίσεων που εντοπίζονται στην Ελλάδα για το έτος 2012. Το παρακάτω ραβδόγραμμα αντικατοπτρίζει αυτήν την κατανομή.



Πηγή: Eurobarometer 77.4, Discrimination in the EU in 2012 – Results of Greece

Σύμφωνα λοιπόν με την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου, το 2012 οι πολίτες στην Ελλάδα πίστευαν ότι οι περισσότερες μορφές διακρίσεων που ρωτήθηκαν είναι ευρέως

διαδεδομένες στη χώρα τους. Η πιο συχνά αναφερθείσα μορφή διακρίσεων είναι η εθνική καταγωγή κατά 70%, ακολουθούμενη από τον σεξουαλικό προσανατολισμό (είναι ετεροφυλόφιλος, αμφιφυλόφιλος, ομοφυλόφιλος) κατά 65%, η ταυτότητα φύλου (transgender ή transsexual) κατά 64%, η αναπηρία 53%, η ηλικία (άνω των 55 ετών) κατά 43%, η θρησκεία ή πεποιθήσεις κατά 37%, το φύλο κατά 23% και η ηλικία κάτω των 30 ετών κατά 15%.

Συγκρίνοντας τα ποσοστά διακρίσεων στην Ελλάδα με την ΕΕ-27 προκύπτει ότι τα ποσοστά είναι υψηλότερα στην Ελλάδα στις διακρίσεις λόγω εθνικής προέλευσης (70% έναντι 56% στην ΕΕ-27), αναπηρίας (53% έναντι 46% στην ΕΕ των 27), σεξουαλικό προσανατολισμό (65% έναντι 46% στην ΕΕ-27) και ταυτότητα φύλου (64% έναντι 45% στην ΕΕ-27). Από την άλλη πλευρά, παρατηρούνται χαμηλότερα ποσοστά διακρίσεων λόγω φύλου (23% έναντι 31% στην ΕΕ των 27), ενώ είναι κατά το μάλλον ή ήττον εξίσου υψηλά όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω ηλικίας (και για τα δύο άτομα ηλικίας άνω των 55 ετών και ατόμων κάτω των 30 ετών) και θρησκεία ή πεποιθήσεις (Balourdos et al. 2012).

Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται κατά πόσο γίνεται διάκριση κατά των εργαζομένων και κατά πόσο αυτοί δουλεύουν σε θέσεις εργασίας που αντιστοιχούν στις ικανότητες και στις δεξιότητές τους. Το πλήθος των ερωτηθέντων το 2014 ήταν 3.482.308 άτομα. Αρχικά φαίνεται πως εκείνοι που είναι μετανάστες, πιστεύουν ότι απασχολούνται σε εργασία κατώτερη των προσόντων τους σε μεγαλύτερο ποσοστό από τους γηγενείς εργαζόμενους. Επιπλέον, είναι αισθητά περισσότεροι οι γηγενείς από τους μετανάστες, όπου πιστεύουν ότι απασχολούνται σε εργασία ανάλογη των προσόντων τους.

Πίνακας 1 – Απασχολούμενοι σε Εργασία Κατώτερη των Προσόντων τους (2014)

		Απασχολούνται σε εργασία κατώτερη των προσόντων τους		Απασχολούνται σε εργασία ανάλογη των προσόντων τους		Δεν απάντησαν	
		Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%
Μεταναστευτικό υπόβαθρο	Δεν έχει μεταναστευτικό υπόβαθρο	352786	12,1%	2437364	83,6%	126006	4,3%
	Έχει μεταναστευτικό υπόβαθρο	51136	14,1%	260680	72,0%	50467	13,9%
Υπηκοότητα	Δεν απάντησαν	1117	0,5%	7950	3,9%	194804	95,6%
	Ελληνική	366608	11,4%	2515037	78,4%	326975	10,2%
	Ξένη	38430	14,0%	190957	69,8%	44301	16,2%
Φύλο	ΑΡΡΕΝΕΣ	219658	10,9%	1591062	78,7%	211545	10,5%
	ΘΗΛΕΙΣ	185380	12,7%	1114932	76,4%	159731	10,9%
10τείες Ομάδες ηλικιών	15-24	29794	20,3%	99781	67,9%	17280	11,8%
	25-34	127998	15,7%	588289	72,0%	101301	12,4%
	35-44	128383	11,7%	855279	77,6%	117887	10,7%
	45-54	89782	9,3%	784510	81,4%	89941	9,3%
	55-64	29081	6,4%	378135	83,6%	44867	9,9%
Επίπεδο εκπαίδευσης	Δεν πήγε καθόλου σχολείο/λίγες τάξεις δημοτικό	709	4,2%	14682	86,3%	1614	9,5%
	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	50885	5,7%	736433	82,8%	101797	11,4%
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	189744	13,5%	1069452	76,0%	147183	10,5%
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	163700	14,0%	885427	75,7%	120683	10,3%
Σύνολο		405038	11,6%	2705994	77,7%	371276	10,7%

Απασχολούνται σε εργασία κατώτερη των προσόντων τους Απασχολούνται σε εργασία ανάλογη των προσόντων τους Δεν απάντησαν

Πλήθος % Πλήθος % Πλήθος %

Μεταναστευτικό υπόβαθρο Δεν έχει μεταναστευτικό υπόβαθρο 352786

12,1% 2437364 83,6% 126006 4,3%

Έχει μεταναστευτικό υπόβαθρο	51136	14,1%	260680	72,0%			
	50467	13,9%					
Δεν απάντησαν	1117	0,5%	7950	3,9%	194804	95,6%	
Υπηκοότητα Ελληνική	366608	11,4%	2515037	78,4%	326975	10,2%	
Ξένη	38430	14,0%	190957	69,8%	44301	16,2%	
Φύλο ΑΡΡΕΝΕΣ	219658	10,9%	1591062	78,7%	211545	10,5%	
ΘΗΛΕΙΣ	185380	12,7%	1114932	76,4%	159731	10,9%	
10τείς Ομάδες ηλικιών	15-24	29794	20,3%	99781	67,9%	17280	11,8%
	25-34	127998	15,7%	588289	72,0%	101301	12,4%
	35-44	128383	11,7%	855279	77,6%	117887	10,7%
	45-54	89782	9,3%	784510	81,4%	89941	9,3%
	55-64	29081	6,4%	378135	83,6%	44867	9,9%
Επίπεδο εκπαίδευσης	Δεν πήγε καθόλου σχολείο/λίγες τάξεις δημοτικό	709	4,2%	14682	86,3%	1614	9,5%
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	50885	5,7%	736433	82,8%	101797	11,4%	
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	189744	13,5%	1069452	76,0%	147183	10,5%	

Τριτοβάθμια εκπαίδευση	163700	14,0%	885427	75,7%
120683	10,3%			
Σύνολο	405038	11,6%	2705994	77,7%
			371276	10,7%

(Πηγή: statistics.gr)

Επιπλέον, από τα άτομα που δεν απάντησαν, οι μετανάστες είναι οι περισσότεροι που αρνήθηκαν να απαντήσουν οδηγώντας σε υποθέσεις για την απόδοση κοινωνικού στίγματος.

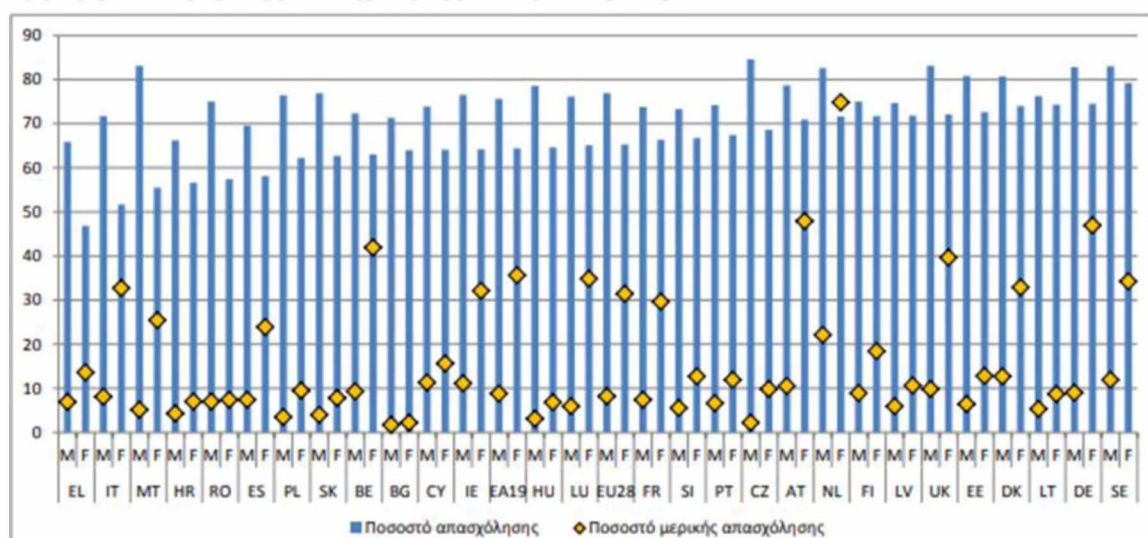
Στη συνέχεια αυτοί που έχουν ξένη υπηκοότητα και έχουν εργασία που αντιστοιχεί σε χαμηλότερα προσόντα είναι περισσότεροι από αυτούς που έχουν ελληνική υποδεικνύοντας πιθανή διάκριση αναφορικά με την υπηκοότητα.

Επιπλέον, όπως μπορεί να γίνει αντιληπτό υπάρχουν και διαθέσιμα στοιχεία βάσει φύλου. Το μεγαλύτερο ποσοστό που δεν απασχολείται σε ισάξια θέση εργασίας είναι γυναίκες και ανέρχεται κοντά στο 12,7%, ωστόσο δεν διαφέρει πολύ από το αντίστοιχο ποσοστό των αντρών που εντοπίζεται στο 10,9%.

Αναφορικά με την διάκριση βάσει ηλικίας, αυτοί που βρίσκονται μεταξύ των 25 – 34 βρίσκονται σε υψηλό ποσοστό της κατηγορίας τους και αυτό αγγίζει το 15%. Αυτό μπορεί να αποδοθεί στην πιθανή προκατάληψη πως οι άνθρωποι αυτής της κατηγορίας είναι λιγότερο έμπειροι και ικανοί λόγω της έλλειψης εκτενούς προϋπηρεσίας.

Τέλος, αναφορικά με το επίπεδο της εκπαίδευσης παρατηρείται πως όσο μεγαλύτερη εκπαίδευση διαθέτει το άτομο τόσο πιο πιθανό είναι να εργάζεται σε θέση που δεν αντιστοιχεί πλήρως στις ικανότητές του.

Πίνακας 2 - Ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών και ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ανά φύλο στην Ευρώπη (2016)



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Σημείωση: Ποσοστό εργαζομένων μερικής απασχόλησης επί του συνολικού εργαζόμενου πληθυσμού σε κάθε ομάδα φύλου. Κατάταξη χωρών με βάση τις αύξουσες τιμές του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών.

Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται το ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών και ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ανά φύλο στην Ευρώπη. Τα στατιστικά της Ελλάδας εμφανίζονται στις πρώτες δύο στήλες. Οι μπλε ράβδοι αντιπροσωπεύουν το ποσοστό απασχόλησης του εκάστοτε φύλου ενώ οι κίτρινοι ρόμβοι τους υποαπασχολούμενους.

Σε πανευρωπαϊκό πλαίσιο φαίνεται πως στις περισσότερες χώρες η υποαπασχόληση προτιμάται περισσότερο από τις γυναίκες. Χώρες όπως η Λετονία, η Λιθουανία και η Σουηδία έχουν την μικρότερη ψαλίδα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στις τελευταίες θέσεις αυτής της ψαλίδας βρίσκεται η Ελλάδα, η Ιταλία και η Μάλτα. Συγκεκριμένα για το 2018 στην Ελλάδα παρατηρήθηκε το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης γυναικών (49,1%) σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης (Eurostat, 2019).

Παρατηρώντας το διάγραμμα μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα πως η Ελλάδα κατέχει μία από τις πρώτες θέσεις για την διαφορά απασχολησιμότητας μεταξύ ανδρών



και γυναικών. Περίπου το 65% των ανδρών απασχολείται ενώ μόλις το 45% των γυναικών είναι απασχολούμενο. Ωστόσο, αναφορικά με την μερική απασχόληση, η οποία απεικονίζεται με τις κίτρινες τελείες, οι γυναίκες απασχολούνται περισσότερο από το 10% και λιγότερο από 15% σε αντίθεση με τους άντρες όπου αυτοί που υποαπασχολούνται είναι περίπου στο 8%.

Τα ποσοστά ανεργίας ανά φύλο στην Ελλάδα από το έτος 2013 μέχρι και το έτος 2018, παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα. Εύκολα διακρίνεται ότι σε κάθε περίπτωση, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι αισθητά μεγαλύτερα από αυτά των αντρών και μάλιστα η διαφορά προσεγγίζει τις 10 ποσοστιαίες μονάδες.

Πίνακας 3: Ποσοστά ανεργίας ανά φύλο (Ελλάδα, Νοέμβριος 2013 – 2018)

	Νοε. 2013	Νοε. 2014	Νοε. 2015	Νοε. 2016	Νοε. 2017	Νοε. 2018
Γυναίκες	31,7	29,6	28,7	27,9	25,9	23,7
Άνδρες	24,5	22,9	21,1	19,6	17,2	14,3
Σύνολο	27,6	25,9	24,5	23,3	21,1	18,5

(Πηγή: Γενική Γραμματεία Ισότητας των φύλων, Υπουργείο Εσωτερικών Ελλάδας, Μάρτιος 2019)

Σε ακαδημαϊκό επίπεδο, δεν είναι λίγες οι έρευνες οι οποίες αναδεικνύουν φαινόμενο διάκρισης είτε λόγω φύλου, είτε λόγω εθνότητας είτε λόγω θρησκευτικών πεποιθήσεων ή σεξουαλικού προσανατολισμού στην Ελλάδα.



Με βάση τη διαδικασία επιλογής, τα αποτελέσματά της μελέτης των Drydakís & Vlassis (2010) δείχνουν σημαντικές εθνοτικές διαφορές στην πρόσβαση στα επαγγέλματα, στις μισθολογικές προσφορές και στις κατανομές ανά τομέα. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα, οι Αλβανικής εθνότητας κάτοικοι πρέπει να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο, προσπάθεια και πόρους για να πάρουν συνέντευξη, σε σχέση με τους Έλληνες. Η Αλβανική εθνότητα μειώνει επίσης την πιθανότητα ενός εργαζομένου να λάβει πρόσκληση συνέντευξης κατά 21,4 ποσοστιαίες μονάδες. Επιπλέον, ο παράγοντας μισθολογικών διακρίσεων κατά των Αλβανών εκτιμάται ότι είναι 11%, ενώ η πιθανότητα των Αλβανών εργαζομένων να λάβει ασφαλιστική κάλυψη εκτιμάται σε 25,7 μονάδες χαμηλότερη από αυτή του Έλληνα. Αυτές οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι η χαμηλότερη προσβασιμότητα των Αλβανών στα επαγγέλματα αναφοράς της έρευνας συνεπάγεται περαιτέρω διακρίσεις στα επόμενα βήματα της διαδικασίας πρόσληψης. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι η διακριτική μεταχείριση των Αλβανών ποικίλλει ανάλογα με τα επαγγέλματα, ενώ τα επαγγέλματα υψηλότερου καθεστώτος συνεπάγονται χαμηλότερη προσβασιμότητα και χαμηλότερες προσφορές μισθών.

Σε άλλη έρευνα του Drydakís (2009) που εστίασε στη διαδικασία επιλογής σε ζεύγη πλασματικών υποψηφίων θέσεων εργασίας, διατηρώντας το ανθρώπινο κεφάλαιο σταθερό και έχοντας ως μόνη διαφοροποίηση μεταξύ τους τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, τα αποτελέσματα αποκάλυψαν σημαντικές διαφορές στην πρόσβαση στα επαγγέλματα, ενώ οι διαφορές στους μισθούς που προσφέρθηκαν εναντίον των ομοφυλοφιλικών υποψηφίων ήταν αμελητέες.

Η θρησκευτική αλληλεγγύη και η μεροληψία της απασχόλησης εξετάστηκε στην Αθήνα, εφαρμόζοντας μια πειραματική μελέτη πεδίου από τον Drydakís (2010). Τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας (πρόσβαση στο επάγγελμα, εισόδημα εισόδου και χρόνος αναμονής για επανάκληση) αξιολογήθηκαν για τρεις θρησκευτικές μειονότητες

(Πεντηκοστιανοί, Ευαγγελιστές και Μάρτυρες του Ιεχωβά) σε σύγκριση με τη θρησκευτική πλειοψηφία (Ορθόδοξοι). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι θρησκευτικές μειονότητες αντιμετωπίζουν μεροληψία στην απασχόληση, όπως εκτιμήθηκε από την πρόσβαση σε συνεντεύξεις εργασίας, στα εισοδήματα έναρξης και χρόνο αναμονής για κλήσεις. Επιπλέον, οι θρησκευτικές μειονότητες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερους περιορισμούς στην επαγγελματική πρόσβαση σε θέσεις εργασίας μεγαλύτερου κύρους σε σύγκριση με χαμηλότερου κύρους θέσεις εργασίας. Η επαγγελματική πρόσβαση και η μισθολογική επιβάρυνση κατά την έναρξη της εργασίας είναι υψηλότερη για τις θρησκευτικές μειονοτικές γυναίκες. Σε όλες τις περιπτώσεις, οι Μάρτυρες του Ιεχωβά αντιμετωπίζουν τη μεγαλύτερη προκατάληψη. Οι εργοδότες των γυναικών προσέφεραν σημαντικά χαμηλότερα εισοδήματα στους Μάρτυρες του Ιεχωβά από ό,τι στους άνδρες.

Σε έρευνα της Παπαπέτρου (2008) η οποία μελέτησε τη διαφορά των εισοδημάτων μεταξύ των φύλων στην Ελλάδα χρησιμοποιώντας ανάλυση ποσοτικής παλινδρόμησης και εφαρμόζοντας μια παραλλαγή των μεθόδων αποσύνθεσης Oaxaca και Ransom (1994), για να εξηγήσουν τα στοιχεία των μισθολογικών διαφορών, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι στην Ελλάδα μπορούν να εντοπιστούν σημαντικές διαφορές στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με την αποσύνθεση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η διαφορά στους μισθούς δεν μπορεί να αποδοθεί στις δεξιότητες ή στη μόρφωση του υπαλλήλου ή σε διάφορα άλλα παραγωγικά χαρακτηριστικά. Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξε η έρευνα των Livanos et al.(2009) οι οποίοι χρησιμοποιώντας μια επέκταση της τεχνικής αποσύνθεσης των Oaxaca – Blinder για την εκτίμηση της διάκρισης στην εργασιακή απασχόληση λόγω φύλου, κατέληξαν ότι οι γυναίκες στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν έντονη διάκριση στην απασχόληση στην αγορά εργασίας.

## **Κεφάλαιο Πέμπτο: Η στατιστική προσέγγιση μέτρησης των διακρίσεων**

### **Οaxaca Μοντέλο**

Μπορούμε τώρα να αποσυνθέσουμε την ακαθάριστη διαφορά μισθού  $\Delta w$  σε ένα τμήμα που προκύπτει επειδή οι άνδρες και οι γυναίκες, κατά μέσο όρο, έχουν διαφορετικές δεξιότητες και μέρος που οφείλεται σε διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Για να πραγματοποιήσουμε αυτόν τον διαχωρισμό, ο οποίος έχει γίνει γνωστός ως Oaxaca decomposition (από τον Ronald Oaxaca, ο οποίος την εισήγαγε για πρώτη φορά στην οικονομική λογοτεχνία), εφαρμόζεται ένα αβλαβές αλγεβρικό κόλπο. Ας προσθέσουμε και αφαιρέσουμε τον όρο  $(\beta M \times sF)$  στη δεξιά πλευρά της εξίσωσης (Oaxaca & Ransom, 1999). Οι διάφοροι όροι στην εξίσωση μπορούν να αναδιαμορφωθούν έτσι ώστε να μπορέσουμε να ξαναγράψουμε το ακαθάριστο διαφορικό μισθού ως:

$$\Delta w = (\alpha M - \alpha F) + (\beta M - \beta F) * sF + \beta M * (sM - sF)$$

Η εξίσωση δείχνει ότι το ακαθάριστο διαφορικό μισθού αποτελείται από δύο μέρη. Ο δεύτερος όρος της εξίσωσης είναι μηδέν αν οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν την ίδια μέση εκπαίδευση (ή  $sM - sF = 0$ ). Ως εκ τούτου, μέρος της ακαθάριστης διαφοράς μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών προκύπτει επειδή οι δύο ομάδες διαφέρουν ως προς τις δεξιότητές τους. Ο πρώτος όρος στην εξίσωση θα είναι θετικός εάν είτε οι εργοδότες εκτιμούν την εκπαίδευση ενός άνδρα περισσότερο από ότι εκτιμούν τη σχολική φοίτηση μιας γυναίκας ( $\beta M > \beta F$ ) ή αν οι εργοδότες απλώς πληρώνουν τους άνδρες περισσότερο από τις γυναίκες για οποιοδήποτε επίπεδο σχολικής φοίτησης, έτσι

ώστε η παρακολούθηση της η συνάρτηση των αποδοχών είναι υψηλότερη για τους άνδρες από ό, τι για τις γυναίκες ( $\alpha M > \alpha F$ ). Το μισθολογικό χάσμα που προκύπτει λόγω αυτής της διαφορετικής μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ορίζεται συνήθως ως διάκριση. Ο λόγος μεταξύ αποδοχών και σχολικής φοίτησης είναι μεγαλύτερος για τους άντρες παρά για τις γυναίκες. Με άλλα λόγια, οι άνδρες ξεκινούν με ένα πλεονέκτημα (πληρώνονται περισσότερο από τις γυναίκες, ακόμη και αν οι δύο ομάδες έχουν μηδενικά έτη σχολικής φοίτησης) και στη συνέχεια λαμβάνουν μεγαλύτερη απολαβή για κάθε επιπλέον έτος σχολικής φοίτησης. Ας υποθέσουμε επίσης ότι οι άνδρες έχουν περισσότερη εκπαίδευση από ό, τι οι γυναίκες κατά μέσο όρο. Η ακαθάριστη διαφορά μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών δίνεται στη συνέχεια από την κάθετη διαφορά  $wM - wF$ . Η μέση γυναίκα με τα  $F$  έτη εκπαίδευσης θα κερδίσει  $W^*$  εάν "αντιμετωπίζεται σαν άνδρας". Επομένως, η διαφορά  $(wM - wF)$  μπορεί να αποδοθεί σε διακρίσεις. Ωστόσο, μέρος της ακαθάριστης διαφοράς προκύπτει επίσης επειδή οι άνδρες έχουν περισσότερη εκπαίδευση από ό, τι οι γυναίκες. Η διαφορά  $(wM - wF)$  είναι το τμήμα της διαφοράς που οφείλεται στις διαφορές δεξιοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών (Neuman & Oaxaca, 2004).

Για να διατηρηθεί η εξήγηση απλή, παρουσιάστηκε το Oaxaca decomposition σε ένα μοντέλο όπου υπάρχει μόνο μία επεξηγηματική μεταβλητή στη λειτουργία κερδών (δηλαδή στην εκπαίδευση). Το decomposition μπορεί να επεκταθεί εύκολα σε ένα μοντέλο όπου υπάρχουν πολλές τέτοιες μεταβλητές (όπως η ηλικία, η εμπειρία στην αγορά εργασίας, η οικογενειακή κατάσταση και η περιοχή της χώρας στην οποία ζει ο εργαζόμενος). Η βασική ιδέα είναι η ίδια: Η ακαθάριστη μισθολογική διαφορά μπορεί να διακριθεί σε ένα τμήμα που οφείλεται σε διαφορές στα χαρακτηριστικά μεταξύ των δύο ομάδων και σε ένα τμήμα που παραμένει ανεξήγητο και που ονομάζουμε διάκριση (Ñopo, 2008).

## Εγκυρότητα Oaxaca

Η εγκυρότητα του μέτρου της διάκρισης που προκύπτει από την αποσύνθεση της Oaxaca εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το εάν έχουν ελεγχθεί όλες οι διαστάσεις στις οποίες διαφέρουν οι δεξιότητες των δύο ομάδων. Εάν υπάρχουν κάποια χαρακτηριστικά δεξιοτήτων που επηρεάζουν τα κέρδη, αλλά παραμένουν εκτός μοντέλου παλινδρόμησης, θα έχουμε ένα εσφαλμένο μέτρο των διακρίσεων στην αγορά εργασίας (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005).

Στην πραγματικότητα σπάνια παρατηρούνται όλες οι μεταβλητές που συνθέτουν το ανθρώπινο κεφάλαιο ενός εργαζομένου. Τα περισσότερα σύνολα δεδομένων, για παράδειγμα, παρέχουν ελάχιστες πληροφορίες σχετικά με την ποιότητα της εκπαίδευσης που έλαβε ένας συγκεκριμένος εργαζόμενος (σε αντίθεση με τον αριθμό των ετών που ο εργαζόμενος παρακολούθησε το σχολείο). Εάν οι άνδρες και οι γυναίκες ή οι μαύροι και οι λευκοί συστηματικά παραστούν σε ιδρύματα που ποικίλλουν στην ποιότητα, η αποσύνθεση του Oaxaca δημιουργεί ένα προκατειλημμένο μέτρο διακριτικής μεταχείρισης. Για παράδειγμα, έστω ότι οι μαύροι παρακολουθούν σχολεία χαμηλής ποιότητας. Στη συνέχεια θα υπάρξει ένα χάσμα μισθών μεταξύ μαύρων και λευκών εργαζομένων που έχουν το ίδιο επίπεδο σχολικής φοίτησης. Επομένως, θα ήταν εσφαλμένο να επισημανθούν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων με την ίδια σχολική εκπαίδευση όπως και των διακρίσεων, διότι, στην πραγματικότητα, οι εργαζόμενοι δεν είναι εξίσου εξειδικευμένοι (Appleton, Hoddinott & Krishnan, 1999).

Ως αποτέλεσμα, οποιοσδήποτε αμφιβάλλει ότι η διακριτική μεταχείριση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας, μπορεί πάντοτε να επισημάνει ότι μια μεταβλητή εξαλείφθηκε από το μοντέλο που χρησιμοποιήθηκε για τον

υπολογισμό της αποσύνθεσης της Oaxaca. Ακόμα και αν γίνει προσπάθεια να συμπεριληφθεί στο μοντέλο κάθε πιθανό μέτρο δεξιοτήτων, κάποιος μπορεί ακόμα να ισχυριστεί ότι έχουν παραληφθεί μεταβλητές όπως ικανότητα, προσπάθεια, κίνητρο και κίνηση και ότι αυτές οι μεταβλητές διαφέρουν μεταξύ ομάδες (Kidd, & Shannon, 1996).

Από την άλλη πλευρά, θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι ο ορισμός των διακρίσεων, όπως η διαφορά μισθών μεταξύ ισοδύναμων ανδρών και γυναικών, μαύρων και λευκών, υποτιμά τον αντίκτυπο των διακρίσεων στην οικονομία. Δεν είναι τυχαίο ότι οι μαύροι έχουν λιγότερη εκπαίδευση και παρακολουθούν σχολές χαμηλότερης ποιότητας από τους λευκούς ή ότι οι γυναίκες γίνονται δάσκαλοι γυμναστικής αλλά δεν γίνονται υδραυλικοί και ηλεκτρολόγοι. Οι πολιτισμικές διακρίσεις καθώς και η διαφοροποιημένη χρηματοδότηση των ασπρόμαυρων σχολείων επηρέασαν τη συσσώρευση ανθρώπινων κεφαλαίων των διαφόρων ομάδων πριν από την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Παρόλο που οι εργοδότες δεν είναι υπεύθυνοι για αυτές τις διαφορές δεξιοτήτων, κάποιος είναι. Επομένως, μια πληρέστερη καταγραφή των οικονομικών επιπτώσεων των διακρίσεων δεν θα εξαλείψει τις διαφορές στις δεξιότητες μεταξύ των ομάδων και θα εστίαζε πολύ περισσότερο στην ακαθάριστη διαφορά μισθών. Παρά τα προβλήματα αυτά ερμηνείας, η αποσύνθεση της Oaxaca έχει μια δική της ζωή στην αίθουσα του δικαστηρίου. Τυπικά, τα μαθήματα κατηγορίας που κατηγορούν έναν εργοδότη για διακριτική συμπεριφορά επιλύονται από υψηλά αμειβόμενους εμπειρογνώμονες οι οποίοι υποστηρίζουν ότι υπερεκτιμούν τη διάκριση βάσει της στατιστικής ανάλυσης που συνοψίζεται στην εξίσωση. Οι εμπειρογνώμονες που προσλαμβάνονται από τον ενάγοντα θα υποστηρίξουν ότι ένα μεγάλο μέρος της ακαθάριστης διαφοράς μισθών δεν μπορεί να εξηγηθεί από την άποψη των διαφορών δεξιοτήτων μεταξύ των ομάδων και ως εκ τούτου ορθώς

ονομάζεται διάκριση. Οι εμπειρογνώμονες που προσλαμβάνονται από τους κατηγορούμενους θα υποστηρίξουν ότι το μεγαλύτερο μέρος της ακαθάριστης διαφοράς μισθών μπορεί να εξηγηθεί από τις διαφορές στις δεξιότητες μεταξύ των δύο ομάδων (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005).

Λαμβάνοντας υπόψη τα πολύ μεγάλα χρηματικά ποσά που εμπλέκονται σε αυτές τις αγωγές (καθώς και τα υψηλά τέλη διαβούλευσης για τους οικονομολόγους που πραγματοποιούν τη στατιστική ανάλυση), υπάρχει περίπτωση για κατάχρηση και κατάχρηση του μέτρου διακρίσεων της Oaxaca. Αν δεν υπάρχει τίποτε άλλο, η συζήτηση θα πρέπει να μας κάνει κάπως σκεπτικούς όσον αφορά τη μέτρηση των διακρίσεων (Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005).

## **Κεφάλαιο Έκτο: Μεθοδολογία**

Η συγκεκριμένη έρευνα επιχειρεί να ερευνήσει τη μισθολογική διαφορά που υπάρχει ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες. Ο μισθός του κάθε εργαζομένου, όπως έχει υποστηρίξει και ο Oaxaca, επηρεάζεται κυρίως από την ηλικία του, το φύλο, την εκπαίδευσή του και την οικογενειακή του κατάσταση. Προκειμένου να διαπιστωθεί και να ποσοτικοποιηθεί η μισθολογική διαφορά χρησιμοποιήθηκε το υπόδειγμα του προαναφερθέντος και έγινε ανάλυση μέσω του προγράμματος Stata. Τα δεδομένα αντλήθηκαν με πρωτογενή τρόπο μέσω ερωτηματολογίου το οποίο μοιράστηκε στο διάστημα μεταξύ του Απριλίου του 2019 και Αυγούστου του 2019 κυρίως μέσω

ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε πενήντα άνδρες και πενήντα γυναίκες, οι οποίοι διαμένουν και εργάζονται κυρίως στους νομούς Αττικής και Μαγνησίας, χρησιμοποιώντας δειγματοληψία ευκολίας και χιονοστιβάδας. Επιλέχθηκαν αυτά τα δύο είδη δειγματοληψίας λόγω μη δυνατότητας πρόσβασης σε τυχαίο δείγμα και έλλειψης χρόνου. Ωστόσο και λόγω του συνδυασμού αυτών των 2 μεθοδολογιών , το δείγμα προσεγγίζει το τυχαίο (Farrokhi F., Mahmoudi-Hamidabad A., 2012 · Sedwick P., 2013· Heckathorn D.D. , 2011). Η επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν ολοκληρώθηκε τον Αύγουστο του 2019.

Το ερωτηματολόγιο στο οποίο κλήθηκαν να απαντήσουν οι ερωτώμενοι περιείχε ερωτήσεις για το φύλο (άνδρας, γυναίκα), την ηλικία (μικρότερη από 25, από 25 έως 34, από 35 έως 49, άνω των 50), την οικογενειακή κατάσταση (έγγαμος, άγαμος), το μορφωτικό επίπεδο ( Γυμνάσιο, Λύκειο, ΙΕΚ, ΑΕΙ/ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό), τα έτη προϋπηρεσίας (λιγότερο από 2, από 3 έως 5, από 6 έως 10, άνω των 10) και τον μισθό τους (λιγότερο από 650 ευρώ, από 651 έως 900 ευρώ, από 901 έως 1.100 ευρώ, από 1.101 έως 1.500 ευρώ, άνω των 1.501 ευρώ). Η επιλογή των ερωτήσεων έγινε έτσι ώστε το ερωτηματολόγιο να είναι μικρό σε μέγεθος και να εστιάζει στα ζητήματα που η παρούσα μελέτη προσπαθεί να εξετάσει.

Βάσει των ερωτήσεων που τέθηκαν, πέραν του αποτελέσματος του υποδείγματος Oaxaca, εξήχθησαν και στατιστικά συμπεράσματα για την μισθολογική κατάσταση κάθε φύλου μέσω του προγράμματος SPSS.

## **Κεφάλαιο Έβδομο: Ανάλυση**



Παρακάτω παραθέτονται τα αποτελέσματα, τα οποία προέρχονται από τις απαντήσεις από τα ερωτηματολόγια, τα οποία μοιράστηκαν σε εκατό άτομα, 50 άνδρες και 50 γυναίκες.

#### Περιγραφικά Στατιστικά Αποτελέσματα

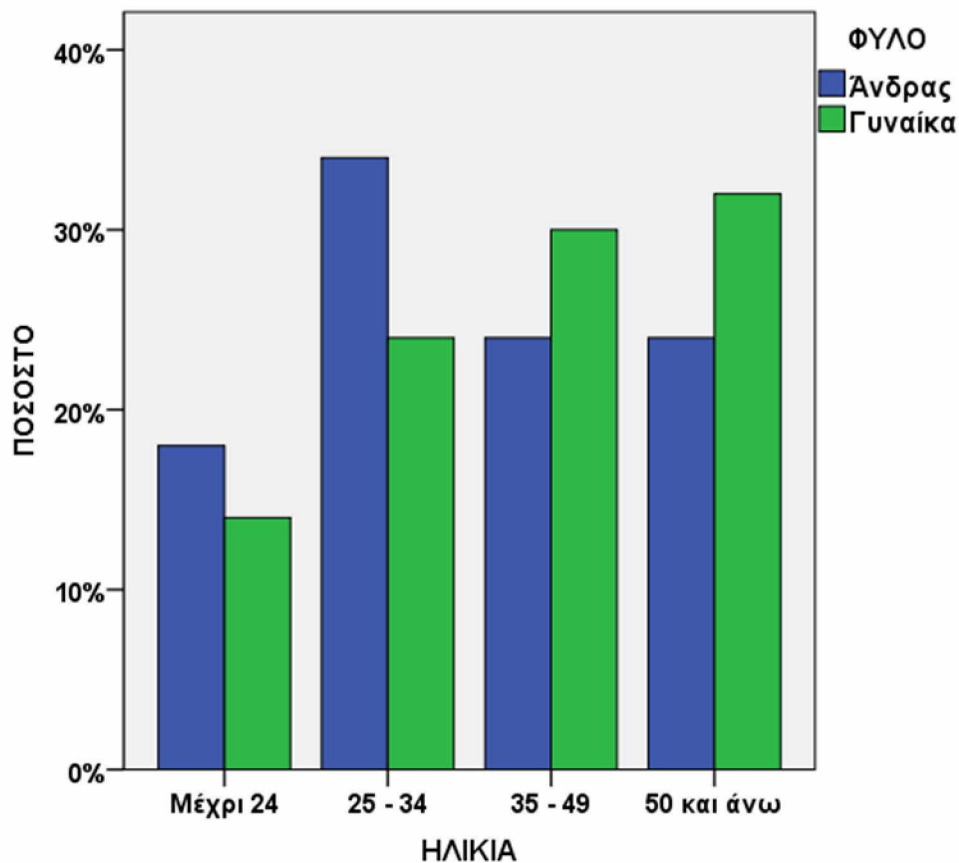
Πίνακας 4 – Ποσοστό ανδρών – γυναικών κατά ηλικία

<b>Ηλικία</b>		
	<b>Ποσοστά Ανδρών</b>	<b>Ποσοστά Γυναικών</b>
<b>Μέχρι 24</b>	18,0%	14,0%
<b>25-34</b>	34,0%	24,0%
<b>35-49</b>	24,0%	30,0%
<b>50 και άνω</b>	24,0%	32,0%
<b>Σύνολο</b>	100,0%	100,0%

Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Στον παραπάνω πίνακα φαίνονται τα ποσοστά των ερωτηθέντων κατά φύλο και ηλικία. Οι περισσότεροι άνδρες ανήκαν στην κατηγορία 25 - 34 με ποσοστό 34% παρατηρήσεων ενώ οι περισσότερες γυναίκες εντοπίζονται στην κατηγορία 50 και άνω με ποσοστό 32%. Η κατηγορία με τις λιγότερες παρατηρήσεις τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες ήταν η ηλικία μέχρι 24 ετών.

#### Διάγραμμα 1 - Ραβδόγραμμα ηλικιών



Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Στο παραπάνω διάγραμμα φαίνονται τα ποσοστά των παρατηρήσεων από το πλήθος των ερωτηθέντων. Το μεγαλύτερο ποσοστό αντιστοιχεί στο διάστημα ηλικίας από 25 μέχρι και 34 για τους άνδρες ενώ για τις γυναίκες στην ηλικιακή κατηγορία 50 και άνω. Γενικά παρατηρούμε ότι για τις δύο πρώτες ηλικιακές κατηγορίες οι άνδρες εμφανίζονται με μεγαλύτερα ποσοστά ενώ το αντίθετο συμβαίνει για τις επόμενες δύο κατηγορίες.

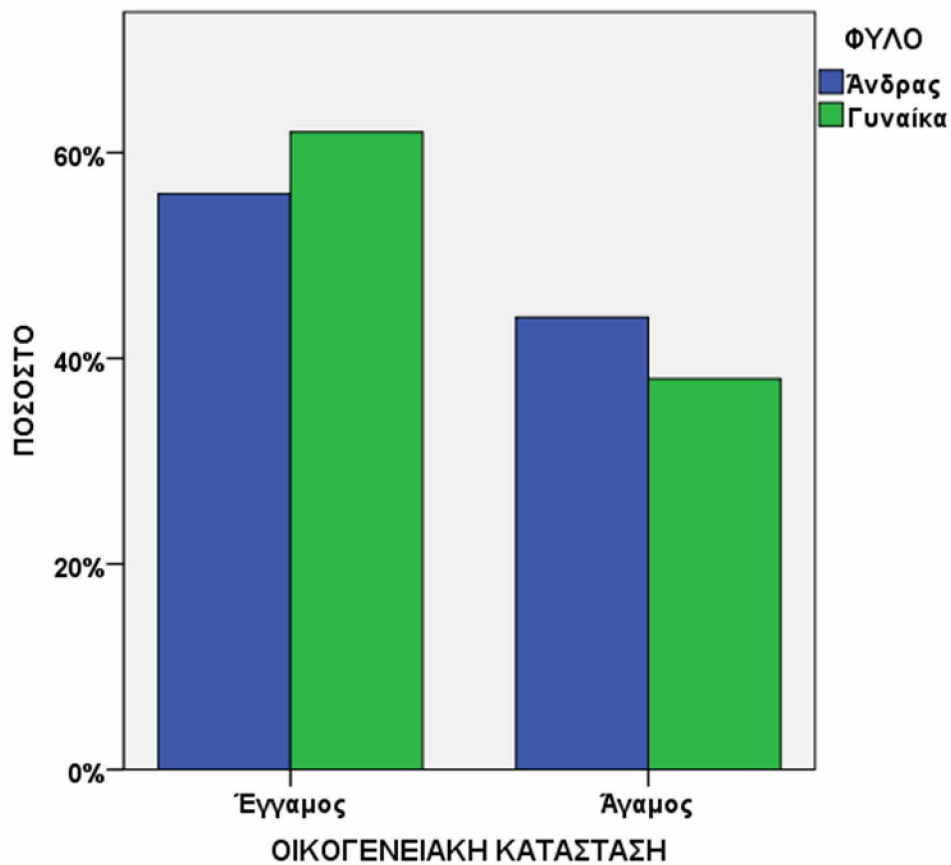
Πίνακας 5 - Ποσοστό ανδρών – γυναικών κατά οικογενειακή κατάσταση

		ΦΥΛΟ		
		Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Έγγαμος	28,0%	31,0%	59,0%
	Άγαμος	22,0%	19,0%	41,0%

Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Από τους ερωτηθέντες, το 28% ήταν άνδρες παντρεμένοι, ενώ το 31% ήταν γυναίκες παντρεμένες.

Διάγραμμα 2 - Ραβδόγραμμα Οικογενειακής Κατάστασης



Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Από το παραπάνω ραβδόγραμμα παρατηρούμε ότι περισσότερες ήταν οι γυναίκες έγγαμες από τους άνδρες έγγαμους στο πλήθος των ερωτηθέντων.

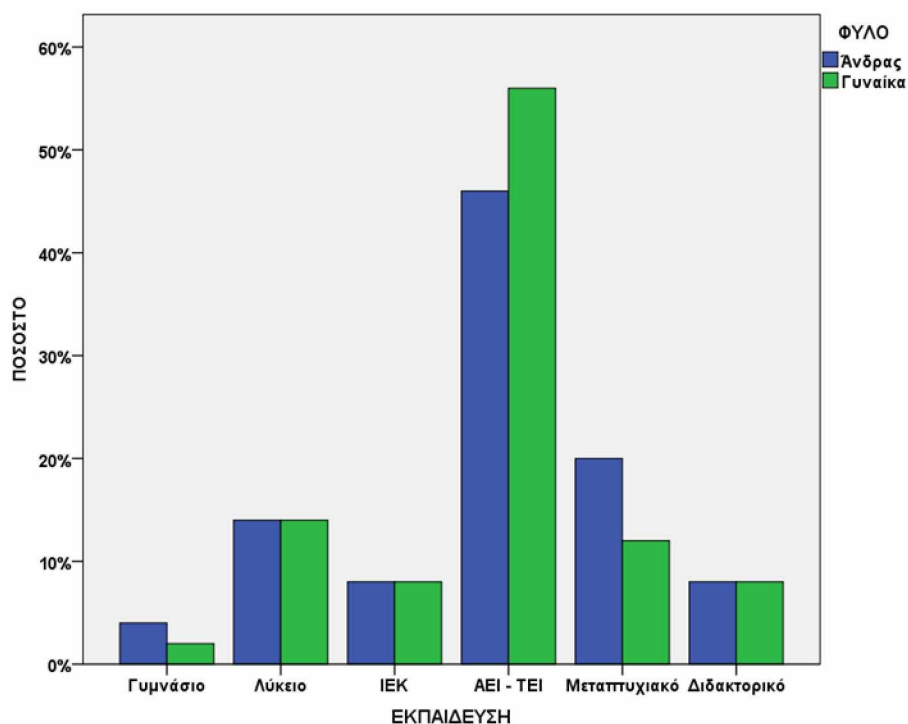
Πίνακας 6 – Ποσοστό ανδρών – γυναικών κατά μορφωτικό επίπεδο

		ΦΥΛΟ		
		Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Δημοτικό	0,0%	0,0%	0,0%
	Γυμνάσιο	2,0%	1,0%	3,0%
	Λύκειο	7,0%	7,0%	14,0%
	ΙΕΚ	4,0%	4,0%	8,0%
	ΑΕΙ - ΤΕΙ	23,0%	28,0%	51,0%
	Μεταπτυχιακό	10,0%	6,0%	16,0%
	Διδακτορικό	4,0%	4,0%	8,0%

Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Στον παραπάνω πίνακα παρατίθενται το πλήθος της κάθε κατηγορίας αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο του κάθε ερωτηθέντος. Από το δείγμα που έχει διανεμηθεί το ερωτηματολόγιο, οι περισσότεροι ερωτηθέντες έχουν στην κατοχή τους τουλάχιστον ένα πτυχίο προερχόμενο από κάποιο ανώτερο εκπαιδευτικό ίδρυμα ή από κάποιο τεχνολογικό ίδρυμα. Το λιγότερο πλήθος το έχουν οι κατηγορίες αυτές με το διδακτορικό και όσοι έχουν τελειώσει μόνο γυμνάσιο.

Διάγραμμα 3 – Ραβδόγραμμα Μορφωτικού Επιπέδου



Διάγραμμα 3 – Ραβδόγραμμα Μορφωτικού Επιπέδου

Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Στο παραπάνω ραβδόγραμμα φαίνονται τα ποσοστά των ερωτηθέντων που αντιστοιχούν σε κάθε μορφωτικό επίπεδο. Οι άνδρες που έχουν τελειώσει τη βασική εκπαίδευση είναι ελαφρώς περισσότεροι από τις γυναίκες με ίδιο επίπεδο μόρφωσης.

Στα ίδια επίπεδα βρίσκονται τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που έχουν τελειώσει το Λύκειο, Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση ή κατέχουν διδακτορικό τίτλο. Τέλος, αισθητά μεγαλύτερο είναι η διαφορά στο επίπεδο ΑΕΙ/ΤΕΙ και Μεταπτυχιακού, με τις γυναίκες να είναι περισσότερες στην πρώτη κατηγορία και τους άνδρες να είναι περισσότεροι στην δεύτερη.

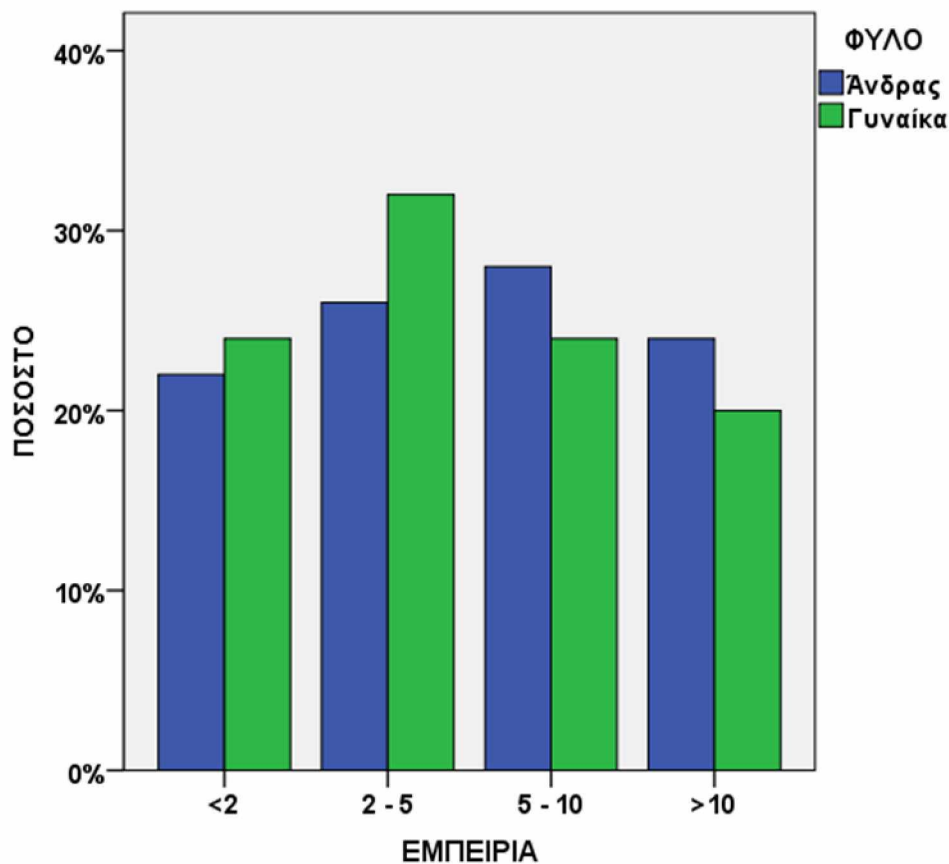
Πίνακας 7 – Ποσοστό ανδρών – γυναικών κατά έτη προϋπηρεσίας

		ΦΥΛΟ		
		Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
ΕΜΠΕΙΡΙΑ	<2	11,0%	12,0%	23,0%
	2 - 5	13,0%	16,0%	29,0%
	6 - 10	14,0%	12,0%	26,0%
	>10	12,0%	10,0%	22,0%

Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Αναφορικά με τα έτη προϋπηρεσίας των ανδρών φαίνεται πως οι περισσότεροι έχουν προϋπηρεσία 6 με 10 χρόνια και η δεύτερη κατηγορία αναφορικά με το πλήθος είναι αυτή με από 2 ως 5 χρόνια προϋπηρεσία. Αντίστοιχα για τις γυναίκες φαίνεται πως οι περισσότερες έχουν προϋπηρεσία 2 με 5 χρόνια και η δεύτερη κατηγορία αναφορικά με το πλήθος είναι αυτή με από 6 έως 10 χρόνια και λιγότερα από 2 χρόνια προϋπηρεσία.

Διάγραμμα 4 - Ραβδόγραμμα Ετών Προϋπηρεσίας



Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Στο παραπάνω ραβδόγραμμα φαίνεται σαφώς ότι οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες ερωτηθέντες έχουν λιγότερη εργασιακή εμπειρία, δεδομένου ότι τα ποσοστά των γυναικών στις κατηγορίες εργασιακής εμπειρίας λιγότερο από 2 χρόνια και από 2 έως 5 χρόνια είναι μεγαλύτερα από αυτά των ανδρών ενώ το αντίθετο συμβαίνει για τις κατηγορίες εργασιακής εμπειρίας από 6 έως 10 χρόνια και από περισσότερα των 10 χρόνων.



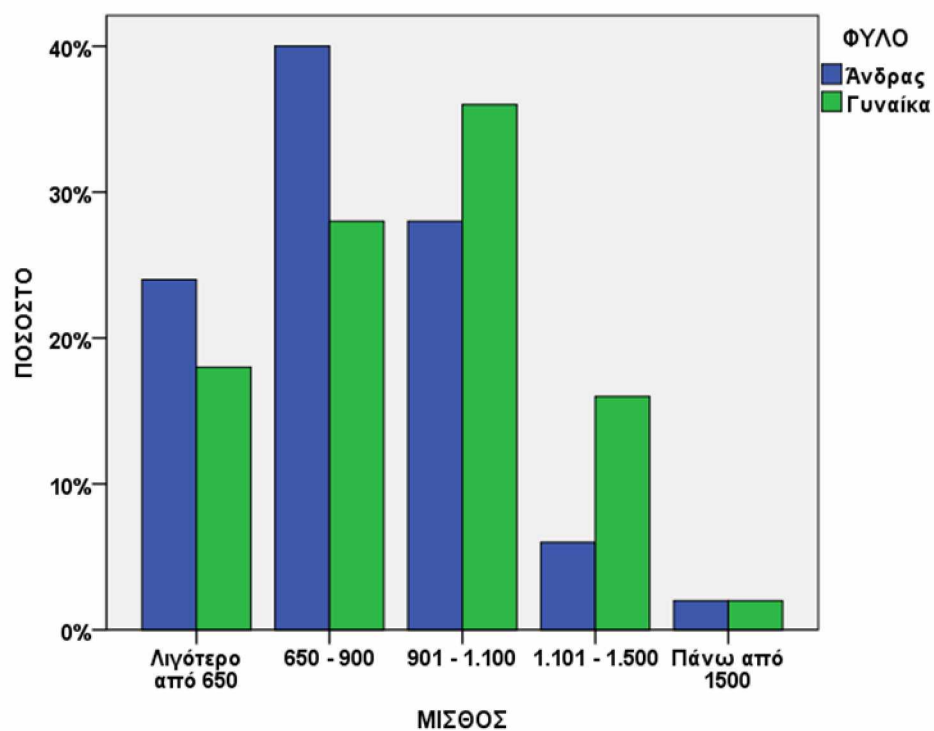
Πίνακας 8- Ποσοστό ανδρών – γυναικών κατά Μισθό

		ΦΥΛΟ		
		Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
ΜΙΣΘΟΣ	Λιγότερο από 650	12,0%	9,0%	21,0%
	650 - 900	20,0%	14,0%	34,0%
	901 - 1.100	14,0%	18,0%	32,0%
	1.101 - 1.500	3,0%	8,0%	11,0%
	Πάνω από 1500	1,0%	1,0%	2,0%

Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Στον παραπάνω πίνακα φαίνονται τα ποσοστά ανδρών και γυναικών σε σχέση με τον αντιστοιχιζόμενο μηνιαίο μισθό που εισπράττουν. Οι περισσότεροι άνδρες λαμβάνουν μισθό από 651 μικτά μέχρι και 900 μηνιαίως. Η δεύτερη κατηγορία ανδρών σε συχνότητα είναι εκείνοι που εισπράττουν από 901 έως και 1.100 μηνιαίως. Αντίστοιχα για τις γυναίκες, οι περισσότερες λαμβάνουν μισθό από 901 μικτά μέχρι και 1100 μηνιαίως. Η δεύτερη κατηγορία σε συχνότητα είναι οι γυναίκες που εισπράττουν από 651 έως και 900 μηνιαίως.

Διάγραμμα 5 - Ραβδόγραμμα κατά Μισθό



Πηγή: Ίδια επεξεργασία

Στο παραπάνω διάγραμμα φαίνεται πως οι άνδρες εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά από αυτά των γυναικών στις κατηγορίες μισθού «λιγότερο από 650» και «650 – 900» ενώ το αντίθετο συμβαίνει για μισθούς 901 – 1.100€ και 1.101 – 1.500€.

### **Αποτελέσματα Υποδείγματος Oaxaca - Blinder**

Προκειμένου να εφαρμοστεί η μέθοδος των Oaxaca – Blinder έγινε αρχικά κάποια επεξεργασία στα δεδομένα. Οι μεταβλητές «Ηλικία» και «Προϋπηρεσία» επανεισήχθησαν σαν ψευδομεταβλητές με τις τιμές 0 και 1, όπου 0 ήταν οι τιμές των μεταβλητών που ήταν μικρότερες από τις τιμές της αντίστοιχης διαμέσου και 1 ήταν οι τιμές των μεταβλητών που ήταν μεγαλύτερες από τις τιμές της αντίστοιχης διαμέσου. Επομένως, για την περίπτωση της ηλικίας, το 0 αντιστοιχεί σε ηλικίες μικρότερες από 40 χρονών και το 1 αντιστοιχεί σε ηλικίες μεγαλύτερες ή ίσες των 40 χρονών. Για την περίπτωση της Προϋπηρεσίας, για εκείνους που είχαν προϋπηρεσία μικρότερη ή ίση των 5 χρόνων αντιστοιχήθηκε η τιμή 0 και για εκείνους που είχαν προϋπηρεσία μεγαλύτερη ή ίση των 6 χρόνων αντιστοιχήθηκε η τιμή 1. Επιπλέον για το Μορφωτικό επίπεδο, αυτό χωρίστηκε σε «Μεγαλύτερο ή ίσο του Πανεπιστημιακού» με τιμή ψευδομεταβλητής ίση με 1 και στους υπόλοιπους δόθηκε στο μορφωτικό επίπεδο η τιμή 0. Τέλος, στους μισθούς επειδή η μεταβλητή μας ήταν κατηγορική και για το συγκεκριμένο μοντέλο χρειάζεται να είναι συνεχής, δόθηκε σε κάθε κατηγορία η διάμεσος του διαστήματος στο οποίο αντιστοιχεί και κατόπιν δημιουργήθηκε καινούρια μεταβλητή που είναι ο φυσικός λογάριθμος του προηγούμενου αριθμού (δηλαδή της διαμέσου της μισθολογικής κλίμακας στην οποία δήλωσε ότι ανήκει ο κάθε ερωτώμενος).

Το μοντέλο Blinder – Oaxaca εκτελέστηκε μέσω του προγράμματος Stata. Ο μισθός δηλώθηκε να είναι η μεταβλητή αποτελέσματος και η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και η προϋπηρεσία (όπως μετασχηματίστηκαν σαν ψευδομεταβλητές) δηλώθηκαν σαν ανεξάρτητες μεταβλητές στο μοντέλο. Τέλος, η σύγκριση επιλέχθηκε να γίνει βάσει του φύλου. Σύμφωνα με την τελευταία μεταβλητή έγινε διαχωρισμός φύλου και προσπάθεια να εξεταστεί εάν υπάρχει διαφορά μεταξύ αυτών των δύο αναφορικά με τους μισθούς και εάν αυτό οφείλεται σε διακρίσεις. Οι άνδρες σε αυτήν την ανάλυση αντιπροσωπεύονται από το ένα ενώ οι γυναίκες από το μηδέν.

Τα βασικά αποτελέσματα από την ανάλυση twofold που διεξήχθη δίνονται στον παρακάτω πίνακα. Επιλέχθηκε η twofold ανάλυση λόγω του μικρού δείγματος που συλλέχθηκε.

Ln(Μισθοί)	Συντελεστές	p-value
<b>Συνολικά</b>		
Γυναίκες	6.688672	0.000
Άντρες	6.781366	0.000
Διαφορά	-0.0926937	0.100
Εξηγήσιμη διαφορά	-0.0861384	0.030
Ανεξήγητη διαφορά	-0.0065553	0.887
<b>Εξηγήσιμη διαφορά</b>		
Ηλικία	-0.0792022	0.009

Οικ. Κατάσταση	-0.0047547	0.563
Μορφωτικό Επίπεδο	-0.0034928	0.819
Προϋπηρεσία	0.0013113	0.724
<b>Ανεξήγητη διαφορά</b>		
Ηλικία	-0.0052391	0.917
Οικ. Κατάσταση	-0.0992691	0.003
Μορφωτικό επίπεδο	-0.0685508	0.325
Προϋπηρεσία	0.0543355	0.165
Σταθερά	0.1121681	0.172

Από τον παρακάτω πίνακα μπορούμε να εξάγουμε το συμπέρασμα ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν είναι έντονες και συγκεκριμένα η λογαριθμημένη μισθολογική διαφορά υπολογίστηκε στο 0,0927 που σε πραγματική αξία προσεγγίζει το 1 ευρώ. Το μεγαλύτερο μέρος αυτής της διαφοράς (περίπου 93%) αφορά εξηγήσιμους παράγοντες από τους οποίους η ηλικία είναι ο μόνος στατιστικά σημαντικός και αντιστοιχεί στο 22% περίπου της εξηγήσιμης διαφοράς. Επιπλέον, από το μέρος της ανεξήγητης διαφοράς το μόνο μέρος που βρέθηκε στατιστικά σημαντικό είναι αυτό της οικογενειακής κατάστασης, που σημαίνει ότι τίθεται θέμα διάκρισης μεταξύ αντρών και γυναικών στο θέμα της οικογενειακής τους κατάστασης. Ωστόσο επισημαίνεται ότι οι μισθολογικές διαφορές δεν έχουν βρεθεί να είναι αισθητές, επομένως δεν μπορεί να υποστηριχθεί συνολικά από την συγκεκριμένη έρευνα ότι υπάρχει ζήτημα διάκρισης.

Τα αποτελέσματα της παρούσης έρευνας έρχονται σε αντίθεση με την έρευνα της Παπαπέτρου (2008) όπου χρησιμοποίησε το μοντέλο Oaxaca-Blinder και κατέληξε στο ότι οι γυναίκες έχουν κατά μέσο όρο μισθό 25% χαμηλότερο από αυτό των αντρών ενώ το 60% του ποσοστού αυτού αποδίδεται σε διακρίσεις και όχι σε διαφορές στα παραγωγικά χαρακτηριστικά τους. Τα δεδομένα που χρησιμοποίησε η συγκεκριμένη έρευνα τα άντλησε από το ECHP (European Community Household Panel) για το έτος 1999. Τα δύο αυτά συμπεράσματα δε θα μπορούσαν να θεωρηθούν αντιφατικά δεδομένου ότι υπάρχει μεγάλο χρονικό κενό μεταξύ των δύο ερευνών επομένως η κατάσταση είναι πιθανόν να έχει διαμορφωθεί διαφορετικά σε σχέση με το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών. Από την άλλη η έρευνα έρχεται σε συμφωνία με την έρευνα των Μπαλούρδος Δ., Χρυσάκης Μ., Σαρρής Ν., Τραμουντάνης Α., Τσαντίλα Κ. (2012) που έγινε σε 616 άνδρες και 651 γυναίκες στον Ελλαδικό χώρο και κατέληξε ότι δεν υφίσταται μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αξίζει να σημειωθεί ωστόσο ότι η τελευταία έρευνα δεν χρησιμοποίησε το μοντέλο Oaxaca-Blinder παρά χρησιμοποίησε δείκτες συσχέτισης.

## **Κεφάλαιο Όγδοο: Συμπεράσματα**

Σκοπός αυτής της έρευνας ήταν να εξετάσει, εάν υπάρχει μισθολογική διάκριση ανάμεσα στο δύο φύλα στην ελληνική κοινωνία. Αυτός ο σκοπός πραγματοποιήθηκε με τη δημιουργία και τον διαμοιρασμό 100 ερωτηματολογίων σε πενήντα άντρες και πενήντα γυναίκες. Στο ερωτηματολόγιο αυτά υπήρχαν αποκλειστικά περιγραφικές ερωτήσεις προκειμένου να αντληθούν δεδομένα για την πραγματοποίηση του ελέγχου. Αφού συλλέχθηκαν και επεξεργάστηκαν τα δεδομένα χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα SPSS για να εξαχθούν πίνακες και συγκεντρωτικά στατιστικά και το Stata με την εντολή «oaxaca» για να ελεγχθεί εάν υπάρχει διάκριση λόγω φύλου.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έρχονται σε αντίθεση με αυτά που εξέδωσε η ευρωπαϊκή στατιστική υπηρεσία. Στο δείγμα που μελετήθηκε εντοπίστηκε οριακά στατιστικά σημαντική διαφορά στο επίπεδο των μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά το ύψος της διαφοράς είναι πολύ μικρό, και μάλιστα μικρότερο του 1 ευρώ. Επομένως από την παρούσα έρευνα δεν προκύπτει ότι υφίσταται πρόβλημα αναφορικά με τη διαφορά μισθών ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες που έχουν τις ίδιες ικανότητες, δεξιότητες, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση. Τα αποτελέσματα της έρευνας έρχονται σε συμφωνία και με την έρευνα που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Balourdos et al., 2012), όπου κατέληξε πως δεν υφίσταται θέμα φυλετικών διακρίσεων στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η συγκεκριμένη έρευνα είχε αρκετά μικρό δείγμα. Συνεπώς προτείνεται στις επόμενες έρευνες να λάβουν μεγαλύτερο δείγμα και επιπλέον θα ήταν ενδιαφέρον να γίνει περεταίρω κατηγοριοποίηση στην κατηγορία της οικογενειακής κατάστασης όπως παντρεμένοι με παιδιά ή διαζευγμένοι. Τέλος, προτείνεται η ερώτηση που αφορά

στους μισθούς να είναι ανοικτού τύπου προκειμένου να εξαχθούν πιο ακριβή αποτελέσματα.

Συνοψίζοντας, αποτελεί κρίσιμο ζήτημα σε μια χώρα που οι διεθνείς μελέτες και τα δεδομένα εντοπίζουν διαφοροποιήσεις στην αγορά εργασίας βάσει φύλου, να πραγματοποιηθούν περισσότερο στοχευμένες μελέτες στην ανάλυση και ερμηνεία του φαινομένου αυτού. Επιπλέον, κρίνεται σημαντική η συνεχής επαγρύπνηση του Ελληνικού Κράτους σε θέματα διάκρισης και η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των πολιτών. Η ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ της εκάστοτε κυβέρνησης, της κοινωνίας πολιτών και των κοινωνικών εταίρων θα μπορούσε να αποτελέσει σημαντικό βήμα προόδου.



## **Βιβλιογραφία**

Ahmed, S., & Maitra, P. (2010). Gender wage discrimination in rural and urban labour markets of Bangladesh. *Oxford Development Studies*, 38(1), 83-112.

Ahtela, K. (2005). The revised provisions on sex discrimination in European law: A critical assessment. *European Law Journal*, 11(1), 57-78.

Appleton, S., Hoddinott, J., & Krishnan, P. (1999). The gender wage gap in three African countries. *Economic development and cultural change*, 47(2), 289-312.

Arai, M., & Skogman Thoursie, P. (2009). Renouncing personal names: An empirical examination of surname change and earnings. *Journal of Labor Economics*, 27(1), 127-147.

Autor, D. H., & Scarborough, D. (2008). Does job testing harm minority workers? Evidence from retail establishments. *The Quarterly Journal of Economics*, 123(1), 219-277.

Balourdos D., Chrysakis M., Sarris N., Tramountanis A., Tsantila K., (2012), Compating Vulnerable Social Groups and Discrimination in the Greek Labor Market, National Centre for Social Research (EKKE)

Bell, M. (2008). The Implementation of European Anti-Discrimination Directives: Converging towards a Common Model?. *The Political Quarterly*, 79(1), 36-44.

Bercusson, B. (2009). *European labour law*. Cambridge University Press.

Bertrand, M., & Hallock, K. F. (2001). The gender gap in top corporate jobs. *ILR Review*, 55(1), 3-21.

Besson, S. (2008). Gender Discrimination under EU and ECHR Law: Never Shall the Twain Meet?. *Human Rights Law Review*, 8(4), 647-682.

Bettio, F. (2002). The pros and cons of occupational gender segregation in Europe. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, S65-S84.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2006). The US gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence. *ILR Review*, 60(1), 45-66.

Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-786.

Borjas, G. J., & Van Ours, J. C. (2010). *Labor economics* (pp. 346-382). Boston: McGraw-Hill/Irwin.

Bravo, D., Sanhueza, C., & Urzúa, S. (2008). Ability, schooling choices and gender labor market discrimination: evidence for Chile.

Carlsson, M., & Rooth, D. O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14(4), 716-729.

Carlsson, M., & Rooth, D. O. (2012). Revealing taste-based discrimination in hiring: a correspondence testing experiment with geographic variation. *Applied Economics Letters*, 19(18), 1861-1864.

Coombs, A. A. T., & King, R. K. (2005). Workplace discrimination: experiences of practicing physicians. *Journal of the National Medical Association*, 97(4), 467.

Craig, P., & De Búrca, G. (2011). *EU law: text, cases, and materials*. Oxford University Press.

Csillag, M. (2004). *Gender Wage Gap and Segregation during Transition: the Case of Hungary* (p. s2004\_csillag). working paper.

De Schutter, O. (2006). Three models of equality and European anti-discrimination law. *N. Ir. Legal Q.*, 57, 1.

Deitch, E. A., Barsky, A., Butz, R. M., Chan, S., Brief, A. P., & Bradley, J. C. (2003). Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11), 1299-1324.

Donald, S. G., & Hamermesh, D. S. (2006). What is Discrimination? Gender in the American economic association, 1935-2004. *American Economic Review*, 96(4), 1283-1292.

Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16(4), 364-372.

Drydakis, N. (2010). Religious affiliation and employment bias in the labor market. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 49(3), 477-493.

Drydakis, N., & Vlassis, M. (2010). Ethnic discrimination in the Greek labour market: occupational access, insurance coverage and wage offers. *The Manchester School*, 78(3), 201-218.

Elder, T. E., Goddeeris, J. H., & Haider, S. J. (2010). Unexplained gaps and Oaxaca–Blinder decompositions. *Labour Economics*, 17(1), 284-290.

Ellis, E. (1991). *European Community sex equality law* (pp. 38-42). Oxford: Clarendon Press.

Ellis, E., & Watson, P. (2012). *EU anti-discrimination law*. OUP Oxford.

Feather, N. T., & Boeckmann, R. J. (2007). Beliefs about gender discrimination in the workplace in the context of affirmative action: Effects of gender and ambivalent attitudes in an Australian sample. *Sex Roles*, 57(1-2), 31-42.

Fredman, S. (1992). European Community discrimination law: a critique. *Indus. LJ*, 21, 119.

Friedman, G. S., & Whitman, J. Q. (2002). The European transformation of harassment law: discrimination versus dignity. *Colum. J. Eur. L.*, 9, 241.

Gärtner, D., Grimm, V., Lang, J., & Stephan, G. (2015). Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 260-281.

Green, T. K. (2003). Discrimination in workplace dynamics: Toward a structural account of disparate treatment theory. *Harv. CR-CLL Rev.*, 38, 91.

Grimshaw, D., & Rubery, J. (2002). The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques. *Manchester School of Management, UMIST, Manchester, UK*.

Groshen, E. L. (1991). Sources of intra-industry wage dispersion: How much do employers matter?. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(3), 869-884.

Grün, C. (2004). Direct and indirect gender discrimination in the South African labour market. *International Journal of Manpower*, 25(3/4), 321-342.

Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-based or statistical discrimination: the economics of discrimination returns to its roots. *The Economic Journal*, 123(572), F417-F432.

Hamermesh, D. S., & Biddle, J. E. (1994). Beauty and the Labor Market, 84 AM. *Econ. Rev*, 1174(1174), 1192.

Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 393-398.

Hirsch, B. T., & Macpherson, D. A. (2004). Wages, sorting on skill, and the racial composition of jobs. *Journal of Labor Economics*, 22(1), 189-210.

Iyer, A., & Ryan, M. K. (2009). Why do men and women challenge gender discrimination in the workplace? The role of group status and in-group identification in predicting pathways to collective action. *Journal of Social Issues*, 65(4), 791-814.

Jones, K. P., Arena, D. F., Nitttrouer, C. L., Alonso, N. M., & Lindsey, A. P. (2017). Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle. *Industrial and organizational psychology*, 10(1), 51-76.

Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. *German economic review*, 13(1), 1-20.

Kantola, J., & Nousiainen, K. (2012). The European Union: initiator of a new European anti-discrimination regime?. In *Institutionalizing Intersectionality* (pp. 33-58). Palgrave Macmillan, London.

Kidd, M. P., & Shannon, M. (1996). Does the level of occupational aggregation affect estimates of the gender wage gap?. *ILR Review*, 49(2), 317-329.

Kidd, M. P., Sloane, P. J., & Ferko, I. (2000). Disability and the labour market: an analysis of British males. *Journal of health economics*, 19(6), 961-981.

Livanos, I., Yalkin, Ç., & Nuñez, I. (2009). Gender employment discrimination: Greece and the United Kingdom. *International Journal of Manpower*, 30(8), 815-834.

Loury, L. D. (2009). *Am I still too Black for you?: Schooling and secular change in skin tone effects*. *Economics of Education Review*, 28(4), 428-433.

Loveridge, R., & Mok, A. L. (2012). *Theories of labour market segmentation: a critique*. Springer Science & Business Media.

Lundahl, M., & Wadensjö, E. (2015). *Unequal Treatment (Routledge Revivals): A Study in the Neo-Classical Theory of Discrimination*. Routledge.

Madheswaran, S., & Attewell, P. (2007). Caste discrimination in the Indian urban labour market: Evidence from the National Sample Survey. *Economic and political Weekly*, 4146-4153.

Maloney, W. F. (2004). *Informality revisited*. *World development*, 32(7), 1159-1178.

McCann, R., & Giles, H. (2002). Ageism in the workplace: A communication perspective. *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*, 163-199.

Milcher, S., & Fischer, M. M. (2011). On labour market discrimination against Roma in South East Europe. *Papers in Regional Science*, 90(4), 773-788.

Nebiker-Pedrotti, P. M., Keller, U., Iselin, H. U., Ruiz, J., Pärli, K., Caplazi, A., & Puder, J. J. (2009). Perceived discrimination against diabetics in the workplace and in work-related insurances in Switzerland. *Swiss medical weekly*, 139(7-8), 103-109.

Neuman, S., & Oaxaca, R. L. (2004). Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations: A methodological note. *The Journal of Economic Inequality*, 2(1), 3-10.

Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The review of economics and statistics*, 90(2), 290-299.

Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R. (1999). Identification in detailed wage decompositions. *Review of Economics and Statistics*, 81(1), 154-157.

Palley, T. I. (2004). The economic case for international labour standards. *Cambridge Journal of Economics*, 28(1), 21-36.

Papapetrou, E. (2008). Evidence on gender wage differentials in Greece. *Economic Change and Restructuring*, 41(2), 155-166.

Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14(3), 371-391.

Ragins, B. R., Cornwell, J. M., & Miller, J. S. (2003). Heterosexism in the workplace: Do race and gender matter?. *Group & Organization Management*, 28(1), 45-74.

Rooth, D. O. (2002). Adopted children in the labour market—Discrimination or unobserved characteristics? *International Migration*, 40(1), 71-98.

Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R., & Tester, G. (2007). Age discrimination, social closure and employment. *Social Forces*, 86(1), 313-334.

Rydgren, J. (2004). Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market. *Journal of ethnic and migration studies*, 30(4), 697-716.

Siphambe, H. K., & Thokweng-Bakwena, M. (2001). The wage gap between men and women in Botswana's formal labour market. *Journal of African Economies*, 10(2), 127-142.

- Smith, S. W. (2003). *Labour economics*. Routledge.
- Solé, C., & Parella, S. N. (2003). The labour market and racial discrimination in Spain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 29(1), 121-140.
- Somek, A. (2011). *Engineering equality: An essay on European anti-discrimination law*. OUP Oxford.
- Toledano, E. (2012). The looking-glass ceiling: Appearance-based discrimination in the workplace. *Cardozo JL & Gender*, 19, 683.
- Uccellari, P. (2008). Multiple discrimination: How law can reflect reality. *The equal rights review*, 1, 24-49.
- Van Laer, K., & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9), 1203-1227.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629-642.
- Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511.
- Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2007). The effects of competition and equal treatment laws on gender wage differentials. *Economic Policy*, 22(50), 236-287.
- Wolfers, J. (2006). Diagnosing discrimination: Stock returns and CEO gender. *Journal of the European Economic Association*, 4(2-3), 531-541.
- Γυναικεία Ανεργία, 19<sup>ο</sup> Ενημερωτικό Σημείωμα, Γενική Γραμματεία ισότητας φύλων, Υπουργείο Εσωτερικών Ελλάδας, Μάρτιος 2019



[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics/el](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/el)

